

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 (P)

N° certificat : DQ-2020-8243

N° dossier d'accréditation : AQ-2002-1889

<b>EMPLOYEUR</b>  INVESTISSEMENT QUÉBEC ÉDIFICE IBERVILLE I 1195, AVENUE LAVIGERIE, BUREAU 060 QUÉBEC (QUÉBEC)  Secteur d'activité : Péri-public		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 571, SEPB CTC-FTQ 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 11100 , MONTRÉAL QC H2M 2W2  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2021-06-16 Date dépôt : 2021-07-26	Nombre de salariés visés : 11	Date début : 2021-06-16 Date d'expiration : 2025-03-31

Remarque :

(Unité d'Investissement Québec).

Anne Francoeur  
Préposé(e) à l'émission

2021-08-13  
Date

**Registre des documents en relations de travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817

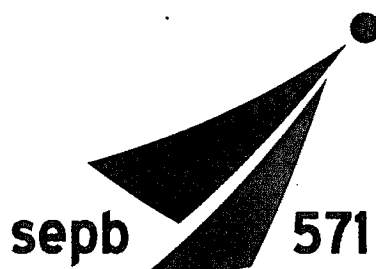
Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : [service\\_clientele@mtess.gouv.qc.ca](mailto:service_clientele@mtess.gouv.qc.ca)

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**INTERVENUE ENTRE**



**Le syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau-Québec  
Unité Investissement Québec  
Section locale 571, (SEPB) (CTC-FTQ)  
Représentant les conseillers juridiques d'Investissement Québec**

**ET**



**Pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2025**

## TABLE DES MATIÈRES

<b>CHAPITRE 1 - GÉNÉRALITÉS</b> .....	<b>3</b>
SECTION 1.1. BUT DE LA CONVENTION .....	3
SECTION 1.2. INTERPRÉTATION .....	3
SECTION 1.3. CHAMP D'APPLICATION .....	6
SECTION 1.4. DROITS DE L'EMPLOYEUR.....	6
SECTION 1.5. PRATIQUES INTERDITES .....	7
SECTION 1.6. GRÈVE ET LOCK-OUT.....	8
SECTION 1.7. DURÉE ET RENOUVELLEMENT .....	8
<b>CHAPITRE 2 - VIE SYNDICALE</b> .....	<b>9</b>
SECTION 2.1. RETENUE SYNDICALE .....	9
SECTION 2.2. RENSEIGNEMENTS AU SYNDICAT ET AUX CONSEILLERS JURIDIQUES .....	9
SECTION 2.3. REPRÉSENTATION SYNDICALE .....	10
SECTION 2.4. DROIT D'AFFICHAGE.....	10
SECTION 2.5. RÉUNIONS SYNDICALES.....	10
SECTION 2.6. LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	11
<b>CHAPITRE 3 - VIE PROFESSIONNELLE</b> .....	<b>12</b>
SECTION 3.1. PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE .....	12
SECTION 3.2. LANGUE DE TRAVAIL.....	13
<b>CHAPITRE 4 - MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES</b> .....	<b>14</b>
SECTION 4.1. MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES .....	14
<b>CHAPITRE 5 - CONCERTATION</b> .....	<b>14</b>
SECTION 5.1. COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES .....	14
<b>CHAPITRE 6 - AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL</b> .....	<b>15</b>
SECTION 6.1. HORAIRE, SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	15
SECTION 6.2. VACANCES ANNUELLES .....	17
SECTION 6.3. JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....	19
SECTION 6.4. CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX.....	19
SECTION 6.5. CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES .....	21
SECTION 6.6. CHARGES PUBLIQUES .....	22
SECTION 6.7. CONGÉS SANS TRAITEMENT .....	22
SECTION 6.8. CONGÉ SANS TRAITEMENT À TRAITEMENT DIFFÉRÉ .....	25
SECTION 6.9. RETRAITE PROGRESSIVE.....	31
<b>CHAPITRE 7 - ORGANISATION DE LA CARRIÈRE</b> .....	<b>31</b>
SECTION 7.1. CLASSIFICATION .....	31
SECTION 7.2. DÉTERMINATION DU SALAIRE .....	32
SECTION 7.3. ÉVALUATION DU RENDEMENT.....	32
SECTION 7.4. DOTATION DE POSTE .....	33
SECTION 7.5. DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES.....	35
SECTION 7.6. SURPLUS D'EFFECTIFS.....	35
SECTION 7.7. LISTE DE RAPPEL .....	37
SECTION 7.8. SOUS-TRAITANCE.....	37
SECTION 7.9. ANCIENNETÉ .....	37

<b>CHAPITRE 8 - RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE PÉCUNIAIRE..</b>	<b>40</b>
SECTION 8.1.	RÉMUNÉRATION ..... 40
SECTION 8.1.1	RÉMUNÉRATION INCITATIVE..... 43
SECTION 8.2.	PAIEMENT DES SALAIRES ..... 43
SECTION 8.3.	COTISATION PROFESSIONNELLE ..... 44
SECTION 8.4.	POLITIQUES DE FRAIS DE DÉPLACEMENT, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURES PERSONNELLES ET DE FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT..... 44
SECTION 8.5.	PRIME DE DÉSIGNATION À TITRE DE REMPLAÇANT TEMPORAIRE OU À TITRE PROVISOIRE..... 45
<b>CHAPITRE 9 - RÉGIMES COLLECTIFS.....</b>	<b>46</b>
SECTION 9.1.	RÉGIMES D'ASSURANCES..... 46
SECTION 9.2.	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES..... 57
SECTION 9.3.	SANTÉ ET SÉCURITÉ..... 59
SECTION 9.4.	DROITS PARENTAUX..... 59
<b>CHAPITRE 10 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT ET D'ARBITRAGE DE GRIEFS.....</b>	<b>74</b>
SECTION 10.1.	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ..... 74
SECTION 10.2.	PROCÉDURE D'ARBITRAGE DES GRIEFS ..... 76
<b>ANNEXE A : SERVICE RECONNU.....</b>	<b>77</b>
<b>ANNEXE B : VACANCES – TABLE D'ACCUMULATION.....</b>	<b>78</b>
<b>ANNEXE C : CLASSIFICATION DES CONSEILLERS JURIDIQUES.....</b>	<b>80</b>
<b>ANNEXE D : LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....</b>	<b>81</b>
<b>ANNEXE E : ÉCHELLES DE TRAITEMENT.....</b>	<b>82</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1.....</b>	<b>83</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2.....</b>	<b>85</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3.....</b>	<b>88</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4.....</b>	<b>89</b>
<b>CONCERNANT LES MESURES TRANSITOIRES EN LIEN AVEC LA PRIME D'EXPERTISE .....</b>	<b>89</b>

## CHAPITRE 1 - GÉNÉRALITÉS

### SECTION 1.1. BUT DE LA CONVENTION

1. La convention a pour but de maintenir et d'établir des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses Conseillers juridiques représentés par le Syndicat, de déterminer leurs conditions de travail ainsi que d'établir des mécanismes pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir.

### SECTION 1.2. INTERPRÉTATION

2. Dans la convention, et sauf contexte contraire on entend par :

- a) **Bureau :**

Un établissement de l'Employeur.

- b) **Conjoint :**

- i) Celui qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnu par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de 3 ans ou depuis 1 an si un enfant est issu de leur union, avec une personne qu'elle présente publiquement comme son Conjoint. La dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune ou annulation, de même que la séparation de fait depuis plus de 3 mois dans le cas d'une union de fait, fait perdre ce statut de Conjoint.

Lors du décès du Conseiller juridique, la définition de Conjoint ne s'applique pas si le Conseiller juridique ou la personne qu'il présentait publiquement comme son Conjoint était marié ou uni civilement à une autre personne.

- ii) aux fins des sections 6.4, 9.1 et 9.4 et malgré le sous-paragraphe i) du présent paragraphe, on entend par Conjoint, les personnes :
  - a) qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent;
  - b) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
  - c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins 1 an.

La dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune ou annulation, de même que la séparation de fait depuis plus de 3 mois dans le cas d'une union de fait, fait perdre ce statut de Conjoint.

Malgré ce qui précède, aux fins du régime d'assurance-maladie, le Conseiller juridique marié ou uni civilement qui ne cohabite pas avec la personne à laquelle il est marié ou uni civilement peut désigner à l'assureur celle-ci comme Conjoint. Il peut aussi désigner,

en lieu et place de la personne à laquelle il est marié ou uni civilement, une autre personne si celle-ci répond à la définition de Conjoint prévue par la convention.

c) **Conseiller juridique :**

Les avocats et les notaires visés par l'unité de négociation représentée par le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 571 (SEPB) CTC-FTQ qui exercent leur profession pour le compte de de l'Employeur et dont les attributions sont prévues à l'annexe C.

d) **Conseiller juridique en période de probation :**

Le Conseiller juridique qui est en période de probation en vue de devenir un Conseiller juridique régulier. Le renvoi d'un Conseiller juridique en probation ne donne pas ouverture au grief mais ce dernier reçoit un préavis de 1 semaine ou à défaut, l'équivalent monétaire sauf s'il est congédié pour une cause juste et suffisante.

e) **Conseiller juridique régulier :**

Le Conseiller juridique ayant terminé la période de probation prévue à l'article 156.

f) **Conseiller juridique temporaire :**

Tout Conseiller juridique embauché pour remplacer un autre Conseiller juridique absent pour cause de maladie, d'accident ou de congés parentaux ou pour toute autre absence prévue ou non à la convention.

Tout Conseiller juridique embauché pour exécuter des tâches reliées à la réalisation d'une activité spécifique à caractère strictement temporaire qui n'est pas normalement accomplie par les Conseillers juridiques couverts par la convention ou pour effectuer un travail déterminé lors de surcroît temporaire de travail dont la période ne peut excéder 12 mois, à moins d'accord entre les parties.

g) **Échelles de traitement :**

Celles prévues à l'annexe E.

h) **Enfant à charge:**

Un enfant du Conseiller juridique, de son Conjoint ou des deux, ou l'enfant pour lequel le Conseiller juridique exerce l'autorité parentale dans le cadre d'une tutelle dative, ni marié ni uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du Conseiller juridique pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes:

- être âgé de moins de 18 ans;
- être âgé de moins de 25 ans et fréquenter à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;
- aux fins du régime d'assurance-maladie prévu par la section 9.1, être sans Conjoint et être âgé de 25 ans ou moins et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiant dûment

inscrit, un établissement d'enseignement et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale s'il était mineur;

- quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

i) **Famille immédiate :**

La Famille immédiate signifie les personnes qui ont des liens de parenté en ligne directe du premier degré (père, mère, fils, fille, frère, sœur) avec le Conseiller juridique, avec son Conjoint et dans ce dernier cas, elles doivent être domiciliées chez le Conseiller juridique. Les grands-parents du Conseiller juridique font partie de la Famille immédiate s'ils résident chez lui.

j) **Funérailles :**

L'ensemble des cérémonies pour rendre les derniers hommages au défunt, que celles-ci soient religieuses ou laïques.

k) **Genre et nombre :**

Dans la convention :

Le masculin comprend le féminin.

Le singulier comprend le pluriel.

l) **Poste :**

Affectation particulière d'un Conseiller juridique au sein d'une unité administrative pour l'accomplissement de l'ensemble des attributions que l'Employeur lui assigne et qui sont en relation avec sa classification étant précisé que chaque Conseiller juridique régulier ou en probation détient un Poste.

m) **Service :**

La période d'emploi d'un Conseiller juridique sur un engagement antérieur ou non à l'entrée en vigueur de la convention excluant tous les jours ouvrables non rémunérés; cette période se calcule en années et en jours.

n) **Traitement :**

Il inclut le Traitement annuel du Conseiller juridique et, le cas échéant, le niveau de Conseiller juridique expert prévu à article 165 et 165.1. Il inclut aussi le supplément de Traitement prévu à l'article 55.1, sauf pour l'application de la section 8.1.1.

Il exclut la rémunération additionnelle pour mandats spéciaux, la rémunération incitative ainsi que toute autre forme de prime, allocation ou somme forfaitaire.

o) **Transfert :**

Mouvement d'un Conseiller juridique sur une base volontaire de son Poste à un autre Poste.

p) **Unité administrative :**

Les affaires juridiques au sein de l'Employeur fournissent de l'expertise légale à trois Unités administratives, soit (i) le Financement / Réseau régional, (ii) le Financement / Prêts spécialisés et investissements, (iii) Gouvernance et secrétariat corporatif.

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

### SECTION 1.3. CHAMP D'APPLICATION

4. La convention s'applique à tous les Conseillers juridiques tels que définis à l'article 2 a).

5. a) Les sections 6.6, 6.7, 6.8 et 7.9 de la convention ne s'appliquent à aucun Conseiller juridique temporaire.

b) Les sections 4.1, 6.2, 6.3, 6.4 et 9.1 ne s'appliquent pas au Conseiller juridique dont la durée de l'engagement est inférieure à 12 mois; toutefois, ce Conseiller juridique

ii. peut bénéficier d'un congé sans Traitement pour les événements familiaux mentionnés à l'article 68;

iii. voit son Traitement majoré de 11,12 % en guise de compensation pour les bénéfices accordés au Conseiller juridique régulier dont il ne bénéficie pas;

iv. reçoit à la fin de sa période d'emploi à titre temporaire, en guise de vacances annuelles, une indemnité égale à 8 % de son Traitement;

v. bénéficie des sections 9.2 et 9.4 jusqu'à concurrence de la durée de son engagement à titre temporaire ou, le cas échéant, du renouvellement de cet engagement.

### SECTION 1.4. DROITS DE L'EMPLOYEUR

6. L'Employeur conserve le libre exercice de tous ses droits, sous réserve des dispositions de la convention.

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

Le présent article ne peut viser la localisation et l'aménagement des lieux de travail à l'intérieur du Bureau ou le matériel de travail ou la question du stationnement



## SECTION 1.5. PRATIQUES INTERDITES

### Discrimination et harcèlement

8. 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

- a) 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

- b) 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

- c) 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.
9. 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 la section 5.1 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

10. Lorsqu'il 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 la section 10.1, 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.

11. Un grief déposé en vertu des dispositions du présent article est soumis à un arbitre désigné, conformément à la section 10.1.

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.

#### **SECTION 1.6. GRÈVE ET LOCK-OUT**

12. En conformité avec les dispositions du *Code du Travail*, il n'y aura pas de grève ou de lock-out du Syndicat ou de l'Employeur. Il n'y aura pas également de ralentissement organisé de travail de la part des Conseillers juridiques.

#### **SECTION 1.7. DURÉE ET RENOUVELLEMENT**

13. À moins de dispositions expresses au contraire, la convention collective entre en vigueur à la date de la signature et se termine le 31 mars 2025.
14. Les dispositions de la convention demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

## CHAPITRE 2 - VIE SYNDICALE

### SECTION 2.1. RETENUE SYNDICALE

15. L'Employeur retient sur la paie du Conseiller juridique une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.
16. Le Syndicat communique à l'Employeur le montant de la cotisation à prélever. Un changement de montant entre en vigueur le 30<sup>e</sup> jour suivant l'avis du Syndicat.
17. Lorsque le montant de la cotisation fixée par le Syndicat varie en fonction du salaire du Conseiller juridique, tout changement dans la somme à retenir du salaire du Conseiller juridique prend effet à compter de la date du changement de salaire.
18. Dans les 15 jours qui suivent celui où il a effectué la retenue prévue dans la présente section, l'Employeur transmet au Syndicat un chèque correspondant au montant total des retenues syndicales accompagné d'une liste, en 2 copies, indiquant pour chacun des Conseillers juridiques visés, ses nom et prénom, son sexe, son numéro d'assurance-sociale, son adresse personnelle, l'adresse de son Bureau, son unité administrative, son état civil, son statut d'emploi (en probation, régulier ou temporaire), sa date d'entrée en fonction, sa date de naissance et son salaire brut, ainsi que le montant de la retenue individuelle.

Lorsque l'Employeur fait défaut de payer dans le délai prévu à l'alinéa précédent, les sommes dues portent intérêt au taux fixé en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* (RLRQ, c. A-6.002), à compter du 30<sup>e</sup> jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné

19. L'Employeur s'engage à déduire la cotisation syndicale durant l'absence d'un Conseiller juridique à qui il verse l'équivalent d'une rémunération.
20. L'Employeur inscrit les montants déduits à titre de cotisation syndicale sur les feuillets prévus aux fins de l'impôt sur le revenu.
21. L'Employeur cesse d'effectuer la retenue prévue à la présente section à compter du moment où un Conseiller juridique cesse d'être visé par la convention.

### SECTION 2.2. RENSEIGNEMENTS AU SYNDICAT ET AUX CONSEILLERS JURIDIQUES

22. En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la convention, l'Employeur et le Syndicat transmettent la documentation prévue à la présente section.
23. L'Employeur fournit mensuellement les renseignements suivants :
  - a) le nom des nouveaux Conseillers juridiques, leur date d'embauche et les renseignements prévus à l'article 18;
  - b) le nom des Conseillers juridiques qui quittent l'emploi et la date de leur départ;
  - c) les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance;

- d) le nom des Conseillers juridiques qui ont changé de Poste, le titre du nouveau Poste et la date du changement.
24. L'Employeur transmet sur demande au Syndicat copie de tous documents concernant les conditions de travail des Conseillers juridiques, adressés à un Conseiller juridique, à un groupe de Conseillers juridiques ou à l'ensemble des Conseillers juridiques à qui s'applique la convention.
25. L'Employeur transmet au Syndicat le nom des Conseillers juridiques qui obtiennent un congé sans solde de plus de 1 mois ou un congé de maternité et indique la durée prévue de telle absence. Le Syndicat est informé de toute prolongation.
26. L'Employeur imprime et remet à chacun des Conseillers juridiques une copie de la convention dans les meilleurs délais et en remet sur demande des copies au Syndicat.

### **SECTION 2.3. REPRÉSENTATION SYNDICALE**

27. L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul représentant et mandataire des Conseillers juridiques visés par la convention concernant l'application des matières relatives aux conditions de travail prévues par la convention.
28. Pour être valide, toute entente entre un Conseiller juridique ou un groupe de Conseillers juridiques et l'Employeur, touchant des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention, doit recevoir l'approbation par écrit du Syndicat et de l'Employeur.
29. Le Syndicat fournit à l'Employeur le nom de ses représentants et leurs substituts, le cas échéant.

### **SECTION 2.4. DROIT D'AFFICHAGE**

- 30.
- a) L'Employeur met à la disposition du Syndicat des tableaux d'affichage placés en évidence dans ses édifices ou services près de ceux utilisés par l'Employeur pour ses propres documents ou près du lieu d'entrée ou de sortie des Conseillers juridiques.
- b) Le Syndicat peut afficher sur ces tableaux un avis de convocation d'assemblée ou tout autre document émanant du Syndicat, pourvu qu'il soit signé par un représentant du Syndicat.

### **SECTION 2.5. RÉUNIONS SYNDICALES**

31. Sur demande du Syndicat, l'Employeur fournit gratuitement dans un de ses Bureaux, en autant que disponible, un local convenable aux fins d'assemblées syndicales concernant les membres de l'unité de négociation visés par la convention.

La demande doit parvenir à l'Employeur 48 heures à l'avance. Le Syndicat a la responsabilité de prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé dans l'état où il l'a pris

## SECTION 2.6. LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

32. a) Tout Conseiller juridique nommé par le Syndicat sur un comité qui assiste à une rencontre officielle avec l'Employeur voit son salaire maintenu et ses dépenses encourues remboursées par l'Employeur conformément aux dispositions de la convention.

Advenant que le Syndicat doit tenir une rencontre préparatoire avec les membres d'un des comités suivants: comité de santé et sécurité, comité de griefs, comité des relations professionnelles ou tout autre comité formé par les parties, l'Employeur libère les Conseillers juridiques une journée ouvrable précédant la rencontre, tout en maintenant leur salaire et remboursant les dépenses encourues, conformément aux dispositions de la convention.

- b) Les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par le tribunal lors de l'audition d'une cause reliée à l'application ou l'interprétation de la convention ou de toutes lois régissant les rapports collectifs ou individuels de travail.

L'Employeur assume les frais, et ce, jusqu'à un maximum de 2 Conseillers juridiques par séance d'audition aux fins des libérations avec solde

- c) L'Employeur accorde un total de 5 jours de libération sans perte de Traitement pour l'ensemble des Conseillers juridiques compris dans l'unité d'accréditation pour assister à des congrès, une session de formation, un comité permanent du SEPB, section locale 571, du SEPB-Québec ou de la FTQ, la préparation de négociation collective ou toutes autres activités syndicales.
- d) L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer et de choisir un comité de négociation. Les Conseillers juridiques membres du comité de négociation (maximum 2 Conseillers juridiques) sont libérés sans perte de salaire y compris les frais de déplacements, chambre et pension, à l'exception des frais de repas pour assister aux séances de négociation y compris la conciliation et la médiation et pour le temps nécessaire pour se rendre auxdites séances et retourner par la suite dans leur Bureau respectif.
- e) En plus de toute autre libération prévue à la convention, le Syndicat bénéficie d'une banque de 10 jours par année de convention aux fins de libérations avec solde du représentant du Syndicat auprès des Conseillers juridiques. Par la suite, toute libération est sans solde.
- f) Sauf en ce qui concerne le paragraphe c), aux fins d'application du présent article, le Conseiller juridique conserve tous les avantages sociaux, les droits et privilèges que lui confère la convention, et est réputé être en Service pour toute la durée des libérations.

## CHAPITRE 3 - VIE PROFESSIONNELLE

### SECTION 3.1. PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

33. L'Employeur fournit à ses Conseillers juridiques un lieu de travail qui est compatible avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées.
34. L'Employeur rend accessibles au Conseiller juridique les textes de lois, les règlements et les directives pertinentes et nécessaires à l'accomplissement de son travail.
35. L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne laisser intervenir dans l'élaboration et la réalisation des travaux relevant de la compétence des Conseillers juridiques, aucune influence contraire aux règles de l'art ou aux principes de déontologie ou d'éthique généralement reconnus.
36. Tout document d'ordre professionnel ou technique préparé par un Conseiller juridique ou par quelqu'un sous sa direction doit être signé par lui et il peut y inscrire les réserves appropriées. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document relève de l'Employeur. Le droit de signature du Conseiller juridique ne s'applique pas à un document duquel l'Employeur s'inspire pour rendre publique une orientation ou une politique.

Le nom de l'auteur, ses titres professionnels et universitaires, l'ordre professionnel ainsi que l'unité administrative auxquels il appartient sont indiqués sur ce document d'ordre professionnel ou technique signé par le Conseiller juridique si l'Employeur le publie sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie

37. Malgré l'article 36, un Conseiller juridique ne peut être tenu de préparer ou de donner un avis juridique auquel, en toute conscience professionnelle, il ne peut souscrire, non plus que d'intenter des procédures ou plaider une cause à laquelle il ne peut souscrire en toute conscience professionnelle.

De plus, aucun Conseiller juridique n'est tenu de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'en toute conscience professionnelle il ne peut endosser, ni de modifier un document d'ordre professionnel ou technique qu'il a signé et qu'il croit exact au point de vue professionnel. Il peut retirer sa signature si le document est modifié

38. Il est interdit à l'Employeur de faire figurer le nom du Conseiller juridique sur un avis ou document juridique non signé par ce Conseiller juridique s'il le publie en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit.
39. En matière civile, lorsqu'un Conseiller juridique est poursuivi en justice par un tiers à la suite d'actes, d'omissions ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses attributions, l'Employeur prend fait et cause pour le Conseiller juridique qui en fait la demande écrite à l'Employeur. Dans le cas où le Conseiller juridique est l'objet d'une plainte devant l'ordre professionnel dont il est membre ou est l'objet d'une poursuite pour outrage au tribunal, le Conseiller juridique peut demander d'être assisté par un procureur. Dans tous les cas, après avoir consulté le Conseiller juridique, l'Employeur lui désigne, à ses frais, un procureur pour assurer sa défense.

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

Toutefois, le Conseiller juridique rembourse les frais assumés par l'Employeur pour sa défense si le tribunal ou la déclaration de règlement révèle qu'il y a eu faute lourde ou intentionnelle.

Si la poursuite entraîne pour le Conseiller juridique une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par l'Employeur. Toutefois, dans le cas de faute lourde ou intentionnelle, le Conseiller juridique rembourse l'Employeur.

Dans le cas d'une plainte devant l'ordre professionnel, le Conseiller juridique rembourse les frais assumés par l'Employeur s'il en résulte une sanction.

Dans le cas d'une condamnation pour outrage au tribunal le Conseiller juridique rembourse les frais assumés par l'Employeur pour sa défense. S'il en résulte une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par le Conseiller juridique.

Le Conseiller juridique aura le droit d'adjoindre, à ses frais, au procureur ainsi choisi par l'Employeur, son propre procureur.

40. En matière pénale ou criminelle, lorsque le Conseiller juridique est poursuivi en justice à la suite d'actes, d'omissions ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses attributions, l'Employeur, sur demande écrite du Conseiller juridique, lui désigne à ses frais, après l'avoir consulté, un procureur pour assurer sa défense.

Le Conseiller juridique ne peut se prévaloir de l'alinéa précédent lorsque l'Employeur est à l'origine de la poursuite.

Si le Conseiller juridique est déclaré coupable, il rembourse les frais assumés par l'Employeur pour sa défense. De plus, si le Conseiller juridique se voit imposer une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par le Conseiller juridique.

41. En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque le Conseiller juridique est assigné à comparaître comme témoin à l'occasion d'une enquête ou d'une pré-enquête judiciaire ou quasi-judiciaire à la suite d'actes, d'omissions ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses attributions, l'Employeur assiste le Conseiller juridique qui en fait la demande écrite à l'Employeur. Après avoir consulté le Conseiller juridique, l'Employeur lui désigne, à ses frais, un procureur.

41.1. Dans les cas prévus par les articles 39, 40 et 41 un Conseiller juridique continue, après avoir quitté son emploi, de bénéficier de cette protection, si les faits qui l'ont rendue utile sont survenus alors qu'il était Conseiller juridique.

### **SECTION 3.2. LANGUE DE TRAVAIL**

42. Aucun Conseiller juridique n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.
43. Le Conseiller juridique doit utiliser la ou les autres langues qu'il connaît aux fins de communication externe selon les nécessités du service et conformément aux lois.
44. Des cours de perfectionnement sont organisés par l'Employeur à l'intention des Conseillers juridiques qui doivent utiliser selon la décision de l'Employeur une autre

langue que le français dans leurs communications orales ou écrites; ces cours sont aux frais de l'Employeur.

## CHAPITRE 4 - MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

### SECTION 4.1. MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

45. Toute mesure disciplinaire ou administrative doit faire l'objet d'un écrit adressé au Conseiller juridique concerné et contenant l'exposé des motifs. Copie d'un tel écrit doit être transmise au Syndicat.
46. Aucun Conseiller juridique n'est suspendu ou retourné chez lui l'empêchant de travailler avant que l'Employeur en ait discuté au préalable avec le représentant du Syndicat, sauf en cas d'urgence.
47. Tout Conseiller juridique peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier personnel et en obtenir copie. Un représentant du Syndicat dûment mandaté par le Conseiller juridique peut consulter le dossier du Conseiller juridique dans tous les cas.
48. Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté du Conseiller juridique en cause.
49. Toute mesure disciplinaire ou administrative peut être contestée par grief dont le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

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

50. Toute mesure disciplinaire ainsi que les réprimandes ou avis susmentionnés, doivent être retirés du dossier personnel du Conseiller juridique et lui sont inopposables après 12 mois de la date d'une telle mesure disciplinaire ou d'une telle réprimande ou avis, sauf s'il y a eu d'autres mesures disciplinaires.

## CHAPITRE 5 - CONCERTATION

### SECTION 5.1. COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

51. Les parties forment un comité conjoint des relations professionnelles composé d'au plus 4 membres, soit 2 représentants désignés par l'Employeur et 2 représentants du Syndicat. Les parties peuvent s'adjoindre des conseillers et des experts.
52. Le comité, à caractère consultatif, a pour objet l'étude de toutes questions dont les parties ont un intérêt commun à rechercher une solution. Ce comité peut étudier tous les problèmes qui ne relèvent pas des autres comités prévus à la convention.
53. Ce comité se réunit sur demande de l'une des parties à une date convenue entre les membres. Chaque partie doit, 5 jours ouvrables avant la tenue de toute réunion, communiquer à l'autre les sujets qu'elle désire soumettre à l'attention du comité.



## CHAPITRE 6 - AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

### SECTION 6.1. HORAIRE, SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

54. L'horaire et la semaine normale de travail applicables aux Conseillers juridiques sont ceux prévus à l'article 55. Cependant, aux fins de calcul des divers congés prévus à la présente convention collective, une journée de travail équivaut à 7 heures et une semaine à 35 heures. De plus, le Traitement annuel est également attribué sur la base de 35 heures par semaine.

Le taux horaire du Traitement d'un Conseiller juridique s'obtient en divisant son salaire par 1826,3.

55. Le Conseiller juridique gère son temps de travail à l'intérieur de la semaine normale, en fonction du service requis. Si certaines activités devaient être accomplies avant 8h00 ou après 18h00, en fin de semaine ou lors d'une journée fériée, le Conseiller juridique et son supérieur immédiat doivent en convenir, dans le respect de la vie familiale et sociale du Conseiller juridique.

#### **Horaire spécial**

55.1. Un horaire spécial de travail peut être établi par l'Employeur pour un Conseiller juridique 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 un ou des Conseillers juridiques de l'Unité administrative visée.

Cet horaire ne peut dépasser 40 heures par semaine. Cet horaire spécial n'a pas pour effet de modifier l'échelle de Traitement du Conseiller juridique ni la façon de déterminer le taux horaire du Conseiller juridique.

Pour le Conseiller juridique 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.

#### **Heures supplémentaires**

55.2. Sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures de travail effectuées à la demande de l'Employeur ou autorisées par celui-ci :

- a) un jour férié;
- b) le samedi et le dimanche pour le Conseiller juridique dont l'horaire normal est défini à l'article 54 de la convention;
- c) les heures en sus de sa journée normale de travail pour le Conseiller juridique dont l'horaire normal est défini à l'article 54 de la convention;
- d) les heures en sus de sa journée normale de travail et lors des congés hebdomadaires pour le Conseiller juridique qui bénéficie d'un horaire spécial de travail établi conformément à l'article 55.1 de la convention;
- e) en déplacement en dehors de la journée normale de travail du Conseiller juridique, sauf le temps consacré à un repas.

55.3. En compensation des heures effectuées au-delà de la semaine normale de travail et jusqu'à 40 heures, le Conseiller juridique peut demander d'être rémunéré selon son taux horaire ou de recevoir un crédit de congé équivalent aux heures effectuées.

En compensation des heures effectuées au-delà de 40 heures, le Conseiller juridique peut demander d'être rémunéré avec une majoration de 50 % de son taux horaire ou de recevoir un congé équivalent aux heures effectuées, majorées de 50 %. Tout crédit de congé est inscrit à la réserve du Conseiller juridique.

Toutefois, le Conseiller juridique de l'Unité administrative " Prêts spécialisés et investissements", qui effectue du travail le samedi et/ou le dimanche et/ou un jour férié, peut demander d'être rémunéré avec une majoration de 50 % de son taux horaire ou de recevoir un congé équivalent aux heures effectuées, majorées de 50 %.

Tout crédit de congé est inscrit à la réserve du Conseiller juridique.

55.4. Les congés accumulés selon l'article 55.3 peuvent être pris en jours, demi-jours ou en heures à un moment qui convient à l'Employeur et au Conseiller juridique. Au terme de chaque année financière, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux Conseillers juridiques dans les 60 jours, à moins que le Conseiller juridique ne soit autorisé par l'Employeur à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à l'année financière suivante.

Les congés accumulés du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars qui n'ont pas été pris sont reportés à l'année financière suivante.

55.5. Le paiement des heures supplémentaires est effectué dans les 45 jours suivant la demande du Conseiller juridique.

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 l'administration fiscale*.

55.6. Le Conseiller juridique à qui l'Employeur n'a pas demandé expressément au préalable de revenir au travail et qui est rappelé pour effectuer du travail, reçoit en compensation, un crédit de congé d'une durée minimale de 4 heures.

Le Conseiller juridique à qui l'Employeur a demandé expressément au préalable de revenir travailler et qui revient pour effectuer du travail, reçoit, en compensation, un crédit de congé d'une durée minimale de 3 heures.

Le présent article ne s'applique pas si les heures supplémentaires sont effectuées de façon continue immédiatement avant ou après la journée normale de travail du Conseiller juridique.

55.7. Le Conseiller juridique à qui, en raison de la nature de son emploi, l'Employeur a demandé expressément d'effectuer du travail en dehors de sa semaine normale de travail ou de sa journée normale de travail et ce, sans qu'il ait à quitter son domicile, reçoit une compensation égale à la durée de son ou de ses interventions. Cette compensation ne peut être inférieure à 1 heure.

## SECTION 6.2. VACANCES ANNUELLES

56. Sous réserve des autres dispositions de la convention, le Conseiller juridique a droit, au cours des 12 mois qui suivent le 31 mars de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée selon le tableau prévu à l'annexe B.

57. Le Conseiller juridique en vacances continue de recevoir la paie qui lui est versée régulièrement tous les 2 jeudis conformément à la section 8.2.

Toutefois, l'Employeur met à la poste la paie du Conseiller juridique qui en fait la demande à l'Employeur, et ce, au moins 14 jours avant le jeudi où lui serait versée sa paie en indiquant l'adresse à laquelle il veut que cette dernière lui soit acheminée.

Une fois par année entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mars de l'année suivante, le Conseiller juridique qui en fait la demande au moins 30 jours avant le début de ses vacances autorisées pour une durée minimale de 10 jours, reçoit avant son départ la paie correspondant au nombre de jours prévus.

58. En cas de cessation définitive d'emploi:

a) le Conseiller juridique qui n'a pas pris la totalité des jours de vacances acquis au 1<sup>er</sup> avril précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée des vacances qu'il n'a pas prises;

b) il a droit en plus à une indemnité proportionnelle au nombre de jours de vacances acquis depuis le 1<sup>er</sup> avril précédant son départ, mais dont le nombre de jours se calcule suivant le tableau prévu à l'annexe B.

59. Les Conseillers juridiques choisissent, par ordre d'années d'ancienneté à titre de Conseiller juridique et par Unité administrative, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Ces dates, toutefois, sont soumises à l'approbation de l'Employeur, qui tient compte des besoins du service. Au cours du mois d'avril, la liste des dates de vacances est affichée à la vue des Conseillers juridiques visés.

Sauf permission expresse de l'Employeur de reporter des vacances à une date ultérieure, le Conseiller juridique doit prendre ses vacances au cours de l'année durant laquelle elles sont dues.

Les vacances peuvent être prises, à la discrétion du Conseiller juridique et sous réserve de l'approbation de l'Employeur, d'une façon continue ou par période correspondant à la durée de sa semaine normale de travail.

Toutefois, avec l'approbation de l'Employeur, un Conseiller juridique peut prendre 10 de ses jours de vacances en jours ou demi-jours séparés.

60. Le Conseiller juridique qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité telle que définie à l'article 185 ou qui est absent à la suite d'une lésion professionnelle ou d'un congé prévu par la section 9.4 voit ses vacances reportées à la condition qu'il en fasse la demande conformément à la présente section et que l'invalidité ou l'absence commence avant la date du début de ses vacances.

Lorsque l'invalidité se continue jusqu'au 1<sup>er</sup> mars, le Conseiller juridique voit ses vacances reportées à l'année suivante et pour cette seule année, s'il en fait la demande. Le Conseiller juridique doit effectuer un nouveau choix de dates de vacances dès son retour au travail.

61. Malgré les dispositions de la présente section, si un jour férié et chômé prévu à la section 6.3 coïncide avec la période des vacances annuelles d'un Conseiller juridique, celui-ci se voit remettre une journée de vacances à un moment qui convient au supérieur immédiat et au Conseiller juridique.
62. L'Employeur doit, à la demande du Conseiller juridique, reporter à l'année suivante les vacances qui sont dues à ce Conseiller juridique, lorsque celui-ci, à la demande de l'Employeur, consent à changer sa période de vacances déjà approuvée.
63. Malgré l'article 59, l'Employeur peut autoriser un nouveau choix de dates de vacances à un Conseiller juridique qui désire changer la date de ses vacances.
64. Malgré la présente section, le Conseiller juridique se voit reporter à l'année suivante un maximum de 10 jours de vacances. D'ailleurs, la banque de jours de vacances du Conseiller juridique ne peut dépasser en tout temps un maximum de 10 jours de vacances reportées, l'excédent sera payé au 30 avril de chaque année.
65. Le Conseiller juridique qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'un événement imprévisible donnant droit à un congé pour événements familiaux et survenant avant la date prévue pour le début de ses vacances, a droit, sur demande, de reporter la période de vacances visée à une date ultérieure, le tout conformément à la présente section.

Si un décès donnant ouverture à un congé prévu à la section 6.4 survient au cours de la période de vacances du Conseiller juridique, le congé pour décès est accordé au Conseiller juridique et ce dernier a le droit, à sa demande, de reporter à une date ultérieure les jours de vacances coïncidant avec ce congé. Il en est de même des jours de vacances autorisés se situant immédiatement à la suite du congé pour décès, si le Conseiller juridique réintègre le travail au terme du congé pour décès.

Les nouveaux choix de vacances demandés en vertu du présent article sont soumis à l'approbation de l'Employeur qui tient compte des nécessités du service.

66. Après approbation du supérieur immédiat, un Conseiller juridique 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 à l'article 58 et du nombre de jours auxquels le Conseiller juridique aura droit au 1<sup>er</sup> avril suivant.

### **SECTION 6.3. JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS**

67. Aux fins de la convention, les 13 jours énumérés à l'annexe D sont des jours fériés et chômés sans perte de Traitement.

### **SECTION 6.4. CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX**

68. Le Conseiller juridique a droit, à la condition d'en faire la demande à l'Employeur, en se servant du formulaire prescrit à cette fin, à un permis d'absence pour les motifs et périodes de temps suivants:
- a) son mariage ou son union civile: 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 condition d'y assister;
  - c) le décès de ses fils, fille, Conjoint: 7 jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles;
  - d) le décès de ses père, mère, frère ou sœur: 3 jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles. Toutefois, dans le cas du décès d'un enfant à charge: cinq (5) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
  - 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 du Conseiller juridique: 3 jours de congé consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles;
  - 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 du Conseiller juridique: le jour du décès ou des funérailles;
  - g) lorsqu'il change le lieu de son domicile: une journée à l'occasion du déménagement. Cependant, un Conseiller juridique n'a pas droit de ce chef à plus d'une journée de congé par année civile;
  - h) le décès de l'enfant de son Conjoint non couvert par la définition d'Enfant à charge prévue par le paragraphe k) de l'article 2: 5 jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles;
  - i) le décès ou les funérailles de son petit-enfant : 1 jour;

- j) le mariage ou l'union civile de l'enfant de son Conjoint: le jour du mariage ou de l'union civile, à la condition d'y assister.
69. Si l'un des jours octroyés en vertu des paragraphes a) à g) de l'article 68 coïncide avec une journée normale de travail du Conseiller juridique, celui-ci ne subit aucune perte de Traitement; toutefois dans le cas prévu par le paragraphe h) de l'article 68, le Conseiller juridique n'a droit qu'à 2 jours avec maintien du Traitement.
- De plus, si l'un des congés octroyés en vertu des paragraphes c), d), e) et h) de l'article 68 l'est à l'occasion de la crémation de la personne défunte, ce jour de congé peut être non consécutif aux autres jours de congés le cas échéant, à l'occasion de la crémation ou de la mise en terre ou de tout autre rituel à mener la personne défunte à son dernier repos.
70. Le Conseiller juridique a droit à un permis d'absence d'une journée supplémentaire sans perte de Traitement dans les cas visés aux paragraphes b), c), d) et f) de l'article 68 s'il assiste à l'événement mentionné et si l'évènement se produit à plus de 241 kilomètres du lieu de résidence du Conseiller juridique.

### **Congés pour responsabilités familiales et parentales**

#### **Raison urgente, sérieuse et imprévisible**

71. Le Conseiller juridique 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 en vertu de la présente section, a le droit de s'absenter du travail sans réduction de Traitement; le Conseiller juridique doit en faire la demande à l'Employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire prévu à cette fin.

Si un Conseiller juridique est dans l'impossibilité d'aviser au préalable l'Employeur, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire et remplir le formulaire ci-dessus prévu dès son retour au travail

#### **Raison de santé, de sécurité ou d'éducation**

- 71.1. Sans restreindre la portée de l'article 71 et sous réserve de l'article 71.2, le Conseiller juridique peut s'absenter du travail lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son Conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation ou lorsque sa présence est requise auprès de son Conjoint, 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 journées ou demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la réserve de congés de maladie du Conseiller juridique et, à défaut, ces absences sont sans Traitement. L'Employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque le Conseiller juridique peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'Employeur.

Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assurer sa présence et pour limiter la durée du congé.

- 71.2. Le total des jours de congés utilisés en vertu de l'article 71.1 ne peut excéder 10 jours par année civile, lesquels peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie du Conseiller juridique.

Le maximum de dix (10) jours de congé mentionné précédemment inclut et comprend les deux (2) jours d'absence rémunérés prévus aux articles 79.1, 79.7 et 79.16 al.2 de la *Loi sur les normes du travail*.

- 71.3. Le Conseiller juridique 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* (RLRQ, c. N-1.1) et selon les modalités prévues à la loi.

Si la personne auprès de qui le Conseiller juridique est requis en application de l'alinéa précédent décède au cours du congé, le Conseiller juridique peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu par l'article 68.

- 71.4. Un congé sans Traitement ou partiel sans Traitement d'une durée maximale de 1 an est accordé au Conseiller juridique dont un enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou dont un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence du Conseiller juridique.

- 71.5. Le Conseiller juridique qui désire se prévaloir d'un congé prévu à l'article 71.1, 71.3 ou 71.4 en avise l'Employeur dès que possible en précisant les motifs de son absence et en fournissant la preuve justifiant celle-ci.

- 71.6. Les congés sans Traitement prévus à l'article 71.3 sont considérés avoir été pris en vertu de l'article 68.

Durant ces congés, le Conseiller juridique bénéficie des avantages prévus à l'article 254.5.

Le retour au travail, à la suite d'un de ces congés, est effectué conformément à l'article 254.8.

#### **Congé pour affaires personnelles**

72. Le Conseiller juridique peut obtenir après approbation de l'Employeur un congé pour affaires personnelles d'une durée n'excédant pas 3 jours ouvrables par année financière, par anticipation de vacances.

Toutefois, cette anticipation de vacances n'est accordée que lorsque ces jours ne dépassent pas ceux accumulés et dans la mesure où ces jours ainsi anticipés sont déduits de la banque du Conseiller juridique du 1<sup>er</sup> avril suivant.

#### **SECTION 6.5. CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES**

73. Le Conseiller juridique qui est appelé à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées, à comparaître devant un tribunal dans une cause où il est une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, à comparaître devant le coroner, le commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête comme témoin qui par la suite n'est pas incriminé, ne subit de ce fait aucune réduction de salaire, incluant le cas échéant, toute prime et allocation.
74. Un Conseiller juridique qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès ne reçoit que la différence entre son Traitement et l'indemnité à laquelle il a

droit pour la période où il agit comme tel si cette indemnité est inférieure à son salaire. Ce salaire inclut, le cas échéant, toute prime et allocation.

75. Le Conseiller juridique appelé à comparaître devant un arbitre en vertu de son régime de retraite dans une cause où il est une des parties ne subit aucune perte de Traitement incluant, le cas échéant, toute somme forfaitaire, prime et allocation.

#### **SECTION 6.6. CHARGES PUBLIQUES**

76. Le Conseiller juridique qui est candidat à la fonction de maire, de conseiller municipal, de commissaire d'école, de membre d'un conseil d'administration d'un centre local de services communautaires, d'un centre hospitalier, d'un centre de services sociaux, d'une agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux, d'un centre d'accueil, d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'un ordre professionnel, 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.

Il en est de même pour le Conseiller juridique qui agit, lors d'une élection ou d'un référendum, comme directeur du scrutin, secrétaire du scrutin, assistant du secrétaire du scrutin, scrutateur, secrétaire du bureau de scrutin, préposé à l'information ou au maintien de l'ordre, recenseur, réviseur ou secrétaire d'une commission de révision.

#### **SECTION 6.7. CONGÉS SANS TRAITEMENT**

77. Un Conseiller juridique peut, à sa demande, et pour un motif valable, compte tenu des besoins du service, obtenir la permission de s'absenter sans Traitement pour une période n'excédant pas 12 mois; cependant, ce permis d'absence peut être renouvelé.

Pour un congé sans Traitement de 5 jours et plus mais inférieur à 12 mois, accordé en vertu du présent article, des articles 79 à 83 et de l'article 89, le Conseiller juridique peut choisir d'étaler la coupure de Traitement sur une période n'excédant pas 12 mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé mais incluant la période du congé.

78. Le congé ou son renouvellement doit être constaté par un écrit signé par l'Employeur.
79. Pour chaque période du 1<sup>er</sup> avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, le Conseiller juridique a droit à un maximum de 2 congés sans Traitement d'une durée maximale cumulative de 20 jours ouvrables. Chaque demande doit être faite à l'Employeur au moins 15 jours précédant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant compte des besoins du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres Conseillers juridiques.

Tout refus de la demande écrite prévue par le présent article doit être indiqué par écrit au Conseiller juridique au plus tard dans les 15 jours de la réception de sa demande et ce, en autant que cette demande soit faite après le 1<sup>er</sup> mai.



80. L'Employeur peut accorder un congé sans Traitement à un Conseiller juridique 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 à l'égard du Conseiller juridique qui doit effectuer un stage chez un autre employeur en vertu des règlements de l'ordre professionnel auquel il veut appartenir.

#### **Congé pour étude**

81. Le Conseiller juridique régulier, a droit à un congé sans Traitement, à temps plein ou à temps partiel pour études. Le congé pour études est accordé dans la mesure où le domaine d'études est relié aux activités de l'Employeur. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et le Conseiller juridique.

Cette entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où le Conseiller juridique fait sa demande dans un délai raisonnable.

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.

#### **Autres congés sans traitement**

82. Il peut également obtenir un congé sans Traitement dans les circonstances suivantes :

- a) Accompagner son Conjoint qui doit travailler à l'extérieur;
- b) La maladie ou l'accident d'un enfant, du Conjoint ou d'un membre de la Famille immédiate vivant sous le même toit que le Conseiller juridique et qui nécessite la présence d'une personne;
- c) Après 7 ans d'ancienneté et une fois par période d'au moins 7 ans de Service continu.

Le Conseiller juridique a droit, après entente avec l'Employeur, sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, à un congé sans Traitement dont la durée ne peut excéder 12 mois. 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.

Le Conseiller juridique ne peut, pendant la durée de son congé sans Traitement, exercer une prestation de travail de même nature au sein d'une entreprise ou d'une société œuvrant dans le même secteur d'activités que l'Employeur.

Le Conseiller juridique soumet sa demande par écrit à l'Employeur dans un délai de 30 jours ouvrables précédant la date de début de son congé.

83. Le Conseiller juridique peut, 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 14 heures.

Le congé est d'une durée maximale de 2 ans à moins qu'une nouvelle entente n'intervienne à l'expiration de la première entente.

L'entente peut prévoir les circonstances où le Conseiller juridique pourra y mettre fin avant terme.

84. Au moins 30 jours avant la date spécifiée pour son retour, le Conseiller juridique doit communiquer avec l'Employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue. Le Conseiller juridique qui ne s'est pas présenté au travail dans les 10 jours ouvrables qui suivent la date spécifiée pour son retour peut, au gré de l'Employeur, être considéré comme ayant abandonné son emploi et est sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

85. À son retour au travail, le Conseiller juridique réintègre son Poste ou un Poste équivalent à celui qu'il détenait, et ce à l'intérieur de 50 kilomètres de son port d'attache.

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

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

86. Au cours du congé sans Traitement, le Conseiller juridique continue de participer au régime de base d'assurance-maladie et il verse la totalité des primes, y compris la part de l'Employeur.

87. Le congé sans Traitement obtenu sur la foi de déclarations mensongères est annulé dès que l'Employeur en est informé; dès lors, le Conseiller juridique doit réintégrer son travail et il est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

88. Lorsqu'un Conseiller juridique se présente au travail dans un état tel qu'il est incapable de fournir sa prestation de travail à cause de consommation d'alcool ou de drogue non prescrite, l'Employeur peut le mettre en congé sans Traitement.

#### **Congé pour fonder une entreprise**

89. L'Employeur peut autoriser un congé sans Traitement d'une durée maximale de 2 ans afin de permettre à un Conseiller juridique de fonder une entreprise. Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et le Conseiller juridique. Le Conseiller juridique doit fournir à l'Employeur une preuve de constitution de son entreprise au plus tard 45 jours suivant la date de début du congé.

90. Le Conseiller juridique 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 30 jours avant la date de son retour au travail dans le premier cas, et 15 jours dans le deuxième cas. Le Conseiller juridique qui ne s'est pas présenté au travail dans les 10 jours ouvrables qui suivent la date spécifiée pour son retour peut, au gré de l'Employeur, être considéré comme ayant abandonné son emploi et est sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

91. Lors de son retour au travail, le Conseiller juridique réintègre son Poste ou un Poste équivalent et ce, à l'intérieur de 50 kilomètres de son Bureau.

Dans l'éventualité où son Poste aurait été aboli, déplacé ou cédé, le Conseiller juridique a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

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

## SECTION 6.8. CONGÉ SANS TRAITEMENT À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

### Congé sans Traitement à Traitement différé

92. Un Conseiller juridique permanent à temps plein peut demander par écrit à l'Employeur un congé sans Traitement à Traitement différé.

En cas de refus et à la demande du Conseiller juridique, l'Employeur l'informe par écrit des motifs de sa décision.

93. L'option choisie par le Conseiller juridique, conformément à l'article 123, permet à celui-ci de voir son Traitement étalé sur une période de 2, 3, 4 ou 5 ans, selon le cas, l'une de ces années ou partie de celle-ci étant prise en congé.

94. Ce congé est octroyé après approbation de l'Employeur qui tient compte notamment du fait que le Conseiller juridique ait son nom inscrit sur une liste de Conseillers juridiques mis en disponibilité, le cas échéant. Cependant, les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et le Conseiller juridique. Cette entente doit contenir un engagement du Conseiller juridique 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.

95. Lors de son retour au travail, le Conseiller juridique réintègre son Poste ou un Poste équivalent à celui qu'il détenait, et ce à l'intérieur de 50 kilomètres de son port d'attache.

Dans l'éventualité où son Poste aurait été aboli, déplacé ou cédé, le Conseiller juridique a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

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

96. Le Conseiller juridique absent du travail pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une telle demande avant la date effective de son retour au travail.

97. La convention s'applique au Conseiller juridique bénéficiant d'un congé sans Traitement à Traitement différé en tenant compte des articles 92 à 124.

98. La période de congé peut se situer au début, au cours ou à la dernière année de l'option et doit se prendre en mois entiers et consécutifs.

99. Pendant la période de congé sans Traitement, le Conseiller juridique reçoit le montant correspondant au pourcentage de son Traitement pour la durée du régime; il 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.

100. Au moment de sa demande, le Conseiller juridique 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 le Conseiller juridique et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Ces dernières peuvent différer selon les circonstances et modalités prévues par le congé sans Traitement à Traitement différé.
101. Le pourcentage de Traitement que le Conseiller juridique reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 123 sur la base du Traitement et de la somme forfaitaire, s'il y a lieu, qu'il aurait reçu au cours de chacune de ces années s'il n'avait pas bénéficié du congé sans Traitement à Traitement différé.
102. Au cours de la participation du Conseiller juridique 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 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 12 mois, l'option choisie par le Conseiller juridique prend fin à la date où telle durée atteint 12 mois. Dans ce cas, les conditions prévues par l'article 119 s'appliquent en les adaptant.
103. Le Conseiller juridique n'accumule pas de jours de vacances au cours du congé sans Traitement mais peut demander le report de tous ses jours de vacances antérieurs à son congé, à l'année budgétaire suivant le congé.
104. Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par le Conseiller juridique pendant la durée de l'option y compris le congé sans Traitement.
105. 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 9.4 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, le Conseiller juridique peut mettre fin à son option. Le cas échéant il 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 9.4.

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 102, 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.

106. Aux fins des régimes complémentaires d'assurance-vie et Traitement, le Traitement assurable demeure le Traitement prévu par l'article 93 et le Conseiller juridique doit payer sa quote-part.

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

Dans ce cas, le Conseiller juridique a droit, durant son congé sans Traitement, au pourcentage du Traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date prévue de retour au travail, s'il est encore invalide, il aura droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 200 multiplié par le pourcentage du Traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'il participe à l'option. Si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où il est encore invalide, il bénéficie des paragraphes a), b) et c) de l'article 200.

108. La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient après que le congé sans Traitement ait été pris et le Conseiller juridique bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 201 multiplié 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 des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 200.

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

a) soit, continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans Traitement à un moment où il ne sera plus invalide. Au cours de cette période et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début du congé sans Traitement, le Conseiller juridique a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 200 multiplié par le pourcentage du Traitement de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité si cette dernière se poursuit au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, le Conseiller juridique bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 200 et l'année de 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 avantages prévus par les paragraphes a), b) et c) de l'article 200. Ce Traitement est sujet à cotisation au régime de retraite.

110. Le Conseiller juridique sera traité selon les articles 107 à 109 s'il épuise tous les avantages du régime d'assurance-traitement durant les années d'invalidité :

- a) à la fin de ces années, l'option cesse si l'Employeur met fin à l'emploi du Conseiller juridique. Selon le cas :
- le Traitement versé en trop n'est pas exigible si le Conseiller juridique a déjà pris son congé sans Traitement et les droits de son régime de retraite sont alors reconnus, soit 1 année de Service pour chaque année de participation;
  - par ailleurs, le Traitement non versé est remboursé sans intérêt, sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si le Conseiller juridique n'a pas déjà pris son congé sans Traitement et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement;
- b) à la fin de ces années, si l'Employeur ne met pas fin à l'emploi du Conseiller juridique, l'option se poursuit sous réserve de l'article 102.
111. Au cours du congé sans Traitement, le Conseiller juridique n'accumule aucun jour de congé de maladie.
112. Le montant 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 200 est égal au manque à recevoir que l'Employeur a subi à la suite du versement de ces prestations au cours de l'option.
113. Aux fins des accidents du travail, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient après que le congé sans Traitement ait été pris, et le Traitement servant à déterminer la part de l'Employeur est fonction du pourcentage du Traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. Le Conseiller juridique reçoit sa prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.
114. Aux fins des accidents du travail, le Conseiller juridique visé 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 il ne sera plus incapable.
- L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'incapacité s'il arrive que l'incapacité se poursuive au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et le congé sans Traitement peut débiter le jour où cesse l'incapacité;
- b) soit mettre un terme à l'option et ainsi recevoir le Traitement non versé, sans intérêt, de même que la prestation d'accident du travail. Ce Traitement est cotisable au régime de retraite.
115. Durant les 2 premières années le Conseiller juridique est traité tel qu'explicité aux articles 113 et 114, si l'incapacité suite à un accident du travail dure plus de 2 ans. À la fin de ces 2 années, la participation à l'option choisie par le Conseiller juridique cesse et les dispositions suivantes s'appliquent selon le cas:

- a) le Traitement versé en trop n'est pas exigible si le Conseiller juridique a déjà pris son congé sans Traitement et les droits de pension sont alors reconnus (1,00 année de Service pour chaque année de participation à l'option);
  - b) le Traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si le Conseiller juridique n'a pas déjà pris son congé sans Traitement.
116. 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.

Le Conseiller juridique 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 s'il est encore incapable, et le Traitement servant à déterminer la part de l'Employeur est fonction du pourcentage du Traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. Le Conseiller juridique reçoit sa prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

117. Aux fins des régimes de retraite une année complète de Service cotisée pour chaque année de participation est reconnue au Conseiller juridique et le Traitement moyen est établi sur la base du Traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas bénéficié du congé sans Traitement à Traitement différé et ce, dans la mesure qu'il n'y ait pas de dispositions contraires.
118. Aux fins de la section 8.5, le Conseiller juridique n'a droit au cours du congé sans Traitement à aucune prime. Pendant les autres mois de l'option, il a droit à l'entier de ses primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son Traitement opérée en vertu de l'option choisie.
119. Les modalités ci-dessous doivent être respectées au cas où l'option a été annulée pour raison de désistement de l'option, démission, préretraite, retraite ou congédiement:
- a) le Conseiller juridique qui désire mettre fin à son option pendant le congé sans Traitement doit informer l'Employeur au moins 30 jours avant la date de son retour au travail;
  - b) le Conseiller juridique doit rembourser, conformément à l'article 122, le Traitement reçu au cours de ce congé sans Traitement proportionnellement au nombre d'années qui restent à courir dans l'option, sans intérêt, si le congé sans Traitement a été pris;
  - c) le Conseiller juridique sera remboursé d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de Traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option, sans intérêt, si le congé sans Traitement n'a pas été pris;
  - d) le calcul du montant dû par l'Employeur ou par le Conseiller juridique s'effectue selon la formule ci-dessous si le congé sans Traitement est en cours:

Le montant reçu par le Conseiller juridique durant le congé sans Traitement moins les montants déjà déduits sur le Traitement du Conseiller juridique en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, l'Employeur rembourse, sans intérêt, ce solde au Conseiller juridique; si le solde obtenu est positif, le Conseiller juridique 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 le Conseiller juridique 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; le Conseiller juridique 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 qui sera effectué au Conseiller juridique si le congé sans Traitement n'a pas été pris.

- 120. La participation à l'option choisie par le Conseiller juridique est maintenue à la suite d'une affectation, d'une mutation ou d'une promotion.

Cependant, l'option cesse si l'Employeur ne peut maintenir la participation du Conseiller juridique 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 122 si le Conseiller juridique a déjà pris son congé sans Traitement et les droits de pension sont reconnus (1,00 année de Service pour chaque année de participation à l'option);
  - b) le Traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans prélèvement de cotisations aux fins du régime de retraite si le Conseiller juridique n'a pas déjà pris son congé sans traitement.
- 121. Il n'y a aucune perte de droit au niveau du régime de retraite, ni d'exigence que le Traitement versé en trop soit remboursé ou que le Traitement remboursé soit sujet à cotisation si l'option cesse à cause du décès du Conseiller juridique.
  - 122. Le traitement reçu en trop est égal au Traitement versé lors de la période de congé sans traitement moins la différence entre le plein Traitement que le Conseiller juridique aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'il a effectivement reçu pendant les autres périodes de l'option.

Malgré l'article 171, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre le Conseiller juridique et l'Employeur, ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu par son option.

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

En cas de cessation définitive de l'emploi, sauf si autrement stipulé, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

- 123. Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage du Traitement à verser à un Conseiller juridique selon la durée du congé et l'option choisie:



## Durée de participation au régime

Durée du congé	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 %	70,78 %	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 %

124. Les articles 92 à 123 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

### SECTION 6.9. RETRAITE PROGRESSIVE

124.1.1. Le Conseiller juridique peut se prévaloir d'une retraite progressive sous réserve de l'acceptation de l'Employeur. Cette dernière est caractérisée par le fait qu'un Conseiller juridique, pendant une période minimale de 1 an et maximale de 5 ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse réduire sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables au Conseiller juridique à temps partiel. La retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de 14 heures. Toutefois, la réduction minimale de travail est de 1 journée par semaine. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail du Conseiller juridique 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.

Le coût de cette mesure est partagé en parts égales entre l'Employeur et le Conseiller juridique participant au programme. Ce dernier peut défrayer sa partie du coût relatif à ce programme par le biais d'une réduction actuarielle de sa rente.

Cette demande doit être formulée à l'Employeur au moins 60 jours précédant la date du début de congé.

\*Le présent article entre en vigueur à la signature de la convention collective.

## CHAPITRE 7 - ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

### SECTION 7.1. CLASSIFICATION

125. L'Employeur maintient la classification actuelle des Conseillers juridiques, dont les exigences et qualifications minimales et les attributions sont prévues à l'annexe C.

## SECTION 7.2. DÉTERMINATION DU SALAIRE

126. Lors de la nomination du Conseiller juridique, le Traitement du Conseiller juridique est déterminé par l'Employeur, en fonction notamment de son expertise, de l'expérience pertinente, de la scolarité et des Traitements déjà versés aux Conseillers juridiques à l'emploi de l'Employeur.

## SECTION 7.3. ÉVALUATION DU RENDEMENT

127. L'évaluation du rendement est une appréciation par ses supérieurs:
- a) des résultats du travail du Conseiller juridique eu égard à son expérience, à ses attributions et aux responsabilités qui lui sont confiées;
  - b) des connaissances, des habiletés professionnelles et des qualités personnelles démontrées dans l'accomplissement du travail eu égard à son expérience.

Cette appréciation tient compte notamment de la somme de travail accomplie, de la qualité des réalisations, de l'intérêt démontré par le Conseiller juridique, de sa motivation et de sa disponibilité et de la qualité de ses relations au sein de son milieu de travail.

128. L'appréciation doit également prendre en considération le fait que le Conseiller juridique exerce des activités syndicales à titre de représentant du Syndicat en vertu de la convention ou qu'il peut se voir attribuer temporairement des tâches différentes de celles correspondant aux attributions de sa classification. Dans ces cas, l'évaluation du rendement ne doit pas être affectée de ces seuls faits.
129. Le supérieur immédiat doit tenir compte de la période de temps où le Conseiller juridique n'était pas sous sa supervision et de l'évaluation effectuée par l'ancien supérieur immédiat du Conseiller juridique.
130. L'évaluation du rendement repose sur des faits concrets et des comportements observables. Pour fins de progression salariale, elle se traduit par une des 5 appréciations globales cotes suivantes :

- Exceptionnel (E)
- Dépasse les attentes (DA)
- Répond aux attentes (RA)
- En développement (D)
- Insuffisant (I)

### Procédure d'évaluation du rendement

- 130.1. a) L'évaluation du rendement est faite annuellement au plus tard le 30 avril de chaque année et la période de référence de cette évaluation s'étend du 1<sup>er</sup> avril de l'année précédente au 31 mars suivant.

- b) Le Conseiller juridique qui a travaillé moins de 80 jours à titre de Conseiller juridique au cours de la période de référence ne peut recevoir une évaluation du rendement.

Aux fins du paragraphe précédent, une Conseillère juridique en congé de maternité, un Conseiller juridique en congé pour adoption, un Conseiller juridique en congé de paternité, un Conseiller juridique en congé sans Traitement en vertu de l'article 253, mais uniquement pour la durée des 52 premières semaines, un Conseiller juridique en congé avec Traitement pour études de perfectionnement, un Conseiller juridique libéré en vertu de la section 2.6, un Conseiller juridique en congé pour reprendre du temps travaillé, un Conseiller juridique visé par la section 9.2 de même qu'un Conseiller juridique ayant obtenu un retrait préventif en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, c. S-2.1) ou un Conseiller juridique qui réintègre son Poste à l'intérieur de la période d'essai prévue à l'article 133 est considéré comme présent au travail.

- c) L'évaluation du rendement d'un Conseiller juridique est faite au moyen d'un formulaire électronique dûment rempli après discussion avec ce dernier et signé par le supérieur immédiat du Conseiller juridique;
- d) Une copie du formulaire électronique dûment rempli doit être remise avant l'expiration des délais ci-haut mentionnés à moins de circonstances exceptionnelles. Le Conseiller juridique atteste de façon électronique qu'il l'a reçu. S'il refuse d'attester, il est considéré comme l'ayant reçu à la date à laquelle il lui a effectivement été notifié via le système informatique;
- e) À compter de la date de réception de l'avis de notification, le Conseiller juridique dispose de 15 jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par le système informatique, ses commentaires lesquels sont annexés à l'original du formulaire conservé au dossier personnel du Conseiller juridique. Si dans ce délai de 15 jours, le Conseiller juridique conteste les faits sur lesquels l'évaluation est fondée, ces faits ne peuvent être considérés comme ayant été admis par le Conseiller juridique;
- f) Le Conseiller juridique peut formuler un grief pour contester uniquement le non-respect de la procédure d'évaluation du rendement;
- g) Le Conseiller juridique doit, le cas échéant, évaluer des employés autres que les Conseillers juridiques et, à la demande de l'Employeur, participer à l'évaluation du rendement des Conseillers juridiques dont il assume la supervision sur le plan professionnel.

#### SECTION 7.4. DOTATION DE POSTE

- 131. L'Employeur peut en tout temps transférer un Conseiller juridique d'un Poste à un autre à l'intérieur d'un rayon de 50 km du Bureau d'un Conseiller juridique.
- 132. 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 un Conseiller juridique qui s'est préalablement prévalu de l'article 170 de la *Loi sur l'investissement Québec* (RLRQ I-16.0.1) et qui est toujours en disponibilité ou un Conseiller juridique inscrit sur la liste de rappel prévue à l'article 148, le Poste doit être offert prioritairement et dans l'ordre à ce Conseiller juridique s'il répond aux exigences requises.

### Étape 2

À défaut d'avoir comblé le Poste à l'étape 1, l'Employeur procède à l'affichage du Poste. L'affichage du Poste doit comprendre le Bureau, l'unité administrative, les qualifications et les exigences requises et doit être d'une durée d'au moins 5 jours pour les Conseillers juridiques.

### Étape 3

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

Une fois l'Étape 3 terminée, l'Employeur choisit parmi les candidats ayant réussi le processus de sélection.

133. Dans tous les cas de mouvement de personnel dans un Poste non visé par la convention, le Conseiller juridique bénéficie d'une période d'essai de 130 jours effectivement travaillés sur le Poste. Au cours de cette période, le Conseiller juridique peut réintégrer son Poste. De plus, l'Employeur peut, dans la même période, réintégrer le Conseiller juridique à son ancien Poste.
134. Le fait de ne pas postuler pour un Poste, de retirer sa demande d'emploi ou de ne pas être retenu pour un Poste, n'invalide d'aucune façon le droit du Conseiller juridique de postuler ultérieurement sur tout Poste.
135. Le Conseiller juridique qui obtient un Poste qui se situe à plus de 50 kilomètres de sa résidence se voit rembourser les frais de déménagement prévus à l'article 175.

### **Transfert temporaire**

136. L'Employeur favorise l'utilisation d'un Conseiller juridique régulier pour des circonstances exceptionnelles temporaires ou pour la réalisation d'un projet spécifique à caractère strictement temporaire qui sont d'une durée de 3 mois ou plus et qui ne sont pas normalement accomplies par les Conseillers juridiques.

Lorsque l'Employeur entend faire exécuter des tâches reliées à l'un des motifs prévus à l'alinéa précédent il en informe l'ensemble des Conseillers juridiques réguliers en y mentionnant la durée et l'endroit.

137. L'Employeur désigne le Conseiller juridique parmi ceux qui se sont portés volontaires.
138. À défaut de volontaire, l'Employeur peut désigner le Conseiller juridique régulier de son choix ou procéder à l'embauche d'un Conseiller juridique temporaire.

En aucun temps l'Employeur ne peut exiger d'un Conseiller juridique régulier qu'il soit désigné en dehors d'un rayon de 50 km de son Bureau ou de sa résidence.

139. Lorsque l'Employeur désigne un Conseiller juridique régulier en application de la présente section il doit réduire ses tâches de façon à ce qu'il n'y ait pas exécution d'un double emploi.
140. Malgré l'article 137, pendant toute la durée du Transfert temporaire, le Conseiller juridique qui s'est porté volontaire, peut s'il le désire, retourner à son ancien Poste. De plus, l'Employeur peut, dans la même période, retourner le Conseiller juridique à son ancien Poste.
141. À la fin du Transfert temporaire, le Conseiller juridique reprend son Poste régulier.
142. Le Conseiller juridique régulier qui fait l'objet d'un Transfert temporaire en dehors de son Bureau est réputé en assignation, s'il répond aux conditions, en regard d'une assignation, prévues aux politiques prévues à la section 8.4.

#### **SECTION 7.5. DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES**

143. L'Employeur, le Syndicat et les Conseillers juridiques, reconnaissent et favorisent le perfectionnement et la formation des Conseillers juridiques afin de leur permettre d'acquérir une plus grande compétence dans leur fonction et leur faciliter l'accès à des fonctions supérieures, tout en poursuivant l'atteinte des objectifs organisationnels de l'Employeur.
144. La formation s'adresse aux Conseillers juridiques réguliers et favorise le perfectionnement individuel et collectif des Conseillers juridiques permettant l'accroissement ou la mise à jour des connaissances et des compétences afin de leur permettre une plus grande compétence dans leurs tâches et leur faciliter l'accès à des Postes supérieurs et de favoriser l'adaptation des Conseillers juridiques aux changements organisationnels et technologiques prévisibles.

Le programme d'apprentissage et développement est bâti en tenant compte de l'obligation de formation prévues par le règlement sur la formation continue obligatoire des avocats ou des notaires, de la formation académique du Conseiller juridique, de son expérience, de ses aptitudes, de ses intérêts et doit être relié aux objectifs organisationnels de l'Employeur. Les activités d'apprentissage et développement peuvent prévoir des cours internes et externes ainsi que des périodes d'entraînement.

Les règles de participation et de remboursement des frais encourus sont prévues dans une politique de l'Employeur.

#### **SECTION 7.6. SURPLUS D'EFFECTIFS**

145. Lorsque l'Employeur décide de réduire le nombre des effectifs au sein d'une Unité administrative, le Conseiller juridique considéré en surplus est celui de l'Unité administrative concernés qui a le moins d'ancienneté en autant que les Conseillers juridiques restants dans l'Unité administrative concernés aient les compétences et l'expertise nécessaires pour effectuer le travail à faire dans ledit Bureau et ladite Unité administrative.

146. Si le Conseiller juridique en surplus est un Conseiller juridique temporaire ou un Conseiller juridique en probation, celui-ci est mis à pied au moyen d'un préavis écrit de 30 jours dont copie est transmise au Syndicat.

Si le Conseiller juridique en surplus est Conseiller juridique régulier, il en est avisé au moyen d'un préavis écrit de 3 mois dont copie est transmise au Syndicat et le processus ci-après décrit s'applique :

#### Étape 1

S'il existe un Poste vacant à combler dans un rayon de 50 km du Bureau ou de la résidence du Conseiller juridique, l'Employeur le transfère à ce Poste.

#### Étape 2

Si l'étape 1 ne peut se réaliser, la question est soumise au Comité des relations professionnelles qui tente de trouver une solution.

#### Étape 3

Si, dans les 30 jours de la convocation par une des parties du Comité des relations professionnelles, aucune solution n'est trouvée à l'étape 2, le Conseiller juridique concerné doit effectuer un des choix suivants selon la situation qui se présente alors :

- Situation A : Il existe un Poste vacant à combler en dehors d'un rayon de 50 km de son Bureau ou de sa résidence.

Choix du Conseiller juridique :

1. Il prend le Poste;
2. Il accepte d'être mis à pied et d'être inscrit sur la liste de rappel prévue à l'article 148;
3. Il démissionne de son emploi et reçoit la prime de séparation prévue à l'article 147;
4. Il se prévaut de l'article 167 de la *Loi sur Investissement Québec* (mise en disponibilité dans la Fonction publique), s'il a ce droit.

- Situation B : Il n'existe pas un Poste vacant à combler en dehors d'un rayon de 50 km de son Bureau ou de sa résidence.

Choix du Conseiller juridique :

1. Il accepte d'être mis à pied et d'être inscrit sur la liste de rappel prévue à l'article 148;
2. Il démissionne et reçoit la prime de séparation prévue à l'article 147;
3. Il se prévaut de l'article 167 de la *Loi sur Investissement Québec* (mise en disponibilité dans la Fonction publique), s'il a ce droit;

4. Il supplante le Conseiller juridique restant dans l'Unité administrative ayant le moins d'ancienneté, s'il a plus d'ancienneté que lui, en autant que les Conseillers juridiques restants dans l'Unité administrative concernés aient les compétences et l'expertise nécessaires pour effectuer le travail à faire dans ladite Unité administrative en tenant compte de la supplantation proposée. Le Conseiller juridique ainsi supplanté a les mêmes droits que le Conseiller juridique qui l'a supplanté sauf s'il est en probation ou temporaire. En pareil cas, il est mis à pied moyennant un préavis de 30 jours.

Lorsqu'à la présente étape un Conseiller juridique doit faire un choix, il doit l'exercer dans les 15 jours de la demande écrite qui lui en est faite par l'Employeur. Lorsque le Conseiller juridique n'effectue pas son choix dans ce délai, il est réputé avoir choisi l'option de la démission accompagnée de la prime de séparation.

147. La prime de séparation dont fait mention l'article 146 a une valeur égale au montant que représente 1 mois de Traitement (maximum 12) du Conseiller juridique par année d'ancienneté.

#### **SECTION 7.7. LISTE DE RAPPEL**

148. Une liste de rappel est constituée des Conseillers juridiques en probation ou réguliers qui ont été mis à pied dans le cadre de la section 7.6 « surplus d'effectifs ». Les noms y sont inscrits par ordre d'ancienneté.
149. Pour être inscrit sur la liste de rappel, le Conseiller juridique en probation doit avoir un rendement jugé satisfaisant par l'Employeur.
150. L'inscription sur la liste de rappel est d'une durée de 24 mois à compter de la mise à pied, à moins d'entente entre les parties à l'effet d'en prolonger la durée.

#### **SECTION 7.8. SOUS-TRAITANCE**

151. Aux fins de la présente section, on entend par contrat de sous-traitance, l'attribution de mandat de nature juridique en pratique privée.
152. L'Employeur peut octroyer un contrat de sous-traitance.
153. À l'occasion d'une rencontre du comité des relations professionnelles, l'Employeur, à la demande du syndicat, l'informe des contrats de sous-traitance octroyés.
154. L'Employeur garantit que l'octroi de contrat de sous-traitance ne peut aucunement avoir pour effet de mettre à pied des Conseillers juridiques ou enclencher l'application des dispositions concernant le surplus d'effectif prévues à la section 7.6.

#### **SECTION 7.9. ANCIENNETÉ**

155. L'ancienneté est basée sur la durée de Service continu à titre de Conseiller juridique pour le compte de l'Employeur, incluant l'ancienneté reconnue à l'annexe A, laquelle fait partie intégrante de la convention.

## Période de probation

156. L'ancienneté d'un nouveau Conseiller juridique entre en vigueur seulement après que le Conseiller juridique a accompli une période de probation de 180 jours travaillés. À cette fin sont aussi considérés comme travaillés les jours de vacances, les jours fériés et chômés, les jours de congés de maladie (banque annuelle).

Toutefois, malgré l'article 5 paragraphe a), la durée de Service d'un Conseiller juridique temporaire antérieure à sa nomination à un Poste à durée indéterminée est calculée aux fins de l'ancienneté et de la période de probation et ce, dans la mesure où l'interruption entre la fin du Poste à durée déterminée et la nomination dans un Poste à durée indéterminée n'excède pas 60 jours. Aux fins de la période de probation, la durée entière de Service à titre temporaire est reconnue.

157. À compter de la signature de la convention, le 1<sup>er</sup> avril et le 1<sup>er</sup> novembre de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat une liste complète et révisée d'ancienneté. Cette liste fait partie intégrante de la convention.

L'Employeur affiche une copie de cette liste sur tous les tableaux d'affichage de ses Bureaux.

158. L'ancienneté continue de s'accumuler pendant les congés et absences suivantes:

- a) les vacances annuelles;
- b) les jours fériés;
- c) les congés de préretraite, de retraite graduelle ou de retraite progressive prévus à la section 9.1;
- d) les absences pour cause de maladie qui n'excèdent pas 12 mois;
- e) les absences pour cause de lésion professionnelle;
- f) les congés avec Traitement;
- g) toute autre absence ou congé sans Traitement qui n'excède pas 12 mois.

159. L'ancienneté est maintenue mais cesse de s'accumuler pendant l'absence ou le congé sans Traitement autorisé par l'Employeur et excédant 12 mois.

160. Le Conseiller juridique visé à l'article 155 perd son ancienneté et rompt son lien d'emploi seulement pour les raisons suivantes:

- a) si le Conseiller juridique quitte son emploi de l'Employeur;
- b) si le Conseiller juridique est congédié pour cause juste et suffisante;
- c) si le Conseiller juridique inscrit sur la liste de rappel prévue à l'article 148 n'a pu occuper un Poste régulier après 24 mois de son inscription;



- d) lorsque l'Employeur procède au congédiement administratif du Conseiller juridique, suite à une invalidité au sens de la section 9.1 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 du Conseiller juridique et le médecin choisi par l'employeur s'entendent quant à l'éventualité d'un retour au travail du Conseiller juridique dans un délai raisonnable, celui-ci verrait sa période prolongée d'autant, à la condition qu'il soit effectivement apte à reprendre son travail;
- e) lorsque l'Employeur procède au congédiement administratif du Conseiller juridique, 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, le Conseiller juridique voit sa période prolongée jusqu'à la fin du programme de réadaptation mis en œuvre en vertu de la loi mentionné ci-dessus.
161. Le Conseiller juridique qui réintègre l'unité de négociation après avoir occupé, auprès de l'Employeur un Poste exclu de l'unité de négociation, conserve l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ de l'unité.
- Malgré l'alinéa précédent, le Conseiller juridique qui réintègre son Poste au cours de la période d'essai prévue à l'article 133, se voit reconnaître l'ancienneté auquel il aurait droit s'il n'avait jamais quitté son Poste.
162. a) Sous réserve de l'article 161 et conformément à l'article 156 une personne présentement à l'emploi de l'Employeur et exclue de l'unité de négociation, qui est intégrée à cette dite unité, n'accumule de l'ancienneté que dès son intégration.
- b) Toutefois son service, ou son ancienneté, acquis auprès de l'Employeur trouve application aux fins d'avantages sociaux.

## CHAPITRE 8 - RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE PÉCUNIAIRE

### SECTION 8.1. RÉMUNÉRATION

163. L'échelle de Traitement des Conseillers juridiques sera composée d'un minimum et d'un maximum et comprend les majorations suivantes :

- 1<sup>er</sup> avril 2020, majoration de 1,75 %
- 1<sup>er</sup> avril 2021, majoration de 1 %
- 1<sup>er</sup> avril 2022, majoration de 2 %
- 1<sup>er</sup> avril 2023, majoration de 1,5% ou clause remorque fonction publique
- 1<sup>er</sup> avril 2024, majoration de 1,5 % ou clause remorque fonction publique

Chaque prime et chaque allocation, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale que ce qui est prévu ci-dessus

#### **Dispositions transitoires**

163.1. Le Conseiller juridique dont l'emploi a pris fin entre le 1<sup>er</sup> avril 2020 et la date de la signature de la convention bénéficie des conditions de cette dernière pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> avril 2020 et la fin effective de son emploi. Il doit faire la demande de rappel de Traitement auprès de l'Employeur. En cas de décès du Conseiller juridique, la demande peut être faite par les ayants droit.

Dans les 30 jours suivant la signature de la convention, l'Employeur fournit au Syndicat la liste des Conseillers juridiques ayant quitté leur emploi entre le 1<sup>er</sup> avril 2020 et la date de la signature de la convention.

163.2. Les sommes de rappel de Traitement résultant de la convention sont versées aux Conseillers juridiques en fonction à la date de signature de la convention au plus tard à la première paie suivant le 45<sup>e</sup> jour de la signature de la convention.

Pour les ex-Conseillers juridiques, les sommes de rappel de Traitement résultant de l'application de la convention sont versées au plus tard à la plus éloignée des dates qui suivent: soit la première paie suivant le 45<sup>e</sup> jour de la réception de la demande écrite de rappel de Traitement; soit la première paie suivant le 90<sup>e</sup> jour de la signature de la convention.

## Progression annuelle

164. La progression salariale prend effet le 1<sup>er</sup> avril de chaque année et le montant afférant devient partie intégrante du Traitement du Conseiller juridique.

À partir du 1<sup>er</sup> avril 2021, le Conseiller juridique progressera selon sa cote d'évaluation de rendement de la façon suivante:

<b>NOUVELLES COTES</b>	<b>% DE PROGRESSION</b>
Exceptionnel	4,21 %
Dépasse les attentes	4,21 %
Répond aux attentes	3,7 %
En développement	1,6 % à 3,2 %
Insuffisant	0,0 %

Afin de reconnaître une performance « exceptionnelle », l'Employeur pourrait accorder une progression au-dessus de 4,21 %. Le Conseiller juridique dont le rendement est jugé « répond aux attentes » a droit pour fins de progression salariale à un pourcentage de 8,42 % de son Traitement si celui-ci est inférieur au Traitement ci-après établi. Toutefois, l'octroi de cette progression ne peut faire en sorte que le Traitement ainsi majoré du Conseiller juridique n'excède le Traitement ci-après établi :

\*Selon les paramétriques négociés<sup>1</sup>

- Au 1<sup>er</sup> avril 2020 : 80 270 \$
- Au 1<sup>er</sup> avril 2021 : 81 072 \$
- Au 1<sup>er</sup> avril 2022 : 82 694 \$
- Au 1<sup>er</sup> avril 2023 : 83 934 \$
- Au 1<sup>er</sup> avril 2024 : 85 193 \$

Nonobstant ce qui précède, le Conseiller juridique dont le traitement est égal ou supérieur à 91,58 % du traitement ci-haut établi et que son rendement est jugé « répond aux attentes » a droit à une progression salariale minimale de 4,21 %.

164.1 Malgré ce qui précède, le Conseiller juridique doit, pour avoir droit à la progression annuelle, avoir travaillé au moins 80 jours durant la période de référence prévue à l'article 130.1 a).

Aux fins du paragraphe précédent, une Conseillère juridique en congé de maternité en vertu de l'article 236 une Conseillère juridique bénéficiant d'une prolongation du congé de maternité en vertu de l'article 239, une Conseillère juridique en congé spécial en vertu des articles 246 et 247, un Conseiller juridique en congé à

<sup>1</sup> Pour les années 2023 et 2024, le Traitement pourrait changer en fonction de la clause remorque prévue à l'article 163.

l'occasion de la naissance en vertu de l'article 247.1, un Conseiller juridique en congé pour adoption en vertu des articles 248.5 ou 249, un Conseiller juridique en congé sans traitement en vue d'une adoption en vertu de l'article 252 un Conseiller juridique en congé de paternité en vertu de l'article 248, un Conseiller juridique en congé sans Traitement en vertu de l'article 253 mais uniquement pour la durée des 52 premières semaines, un Conseiller juridique en congé avec Traitement pour études de perfectionnement, un Conseiller juridique libéré en vertu de la section 2.6, un Conseiller juridique visé par la section 9.2 de même qu'un Conseiller juridique ayant obtenu un retrait préventif en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, n'est pas considéré comme absent du travail et est présumé avoir obtenu un rendement « répond aux attentes ». 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 au 2/3 du congé.

Pour les fins du calcul des absences, 1 jour est égal à 7 heures ou au nombre d'heures moyen prévu à son horaire quotidien, pour le Conseiller juridique à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 54, 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 de 1 année d'ancienneté.

## **Niveau de Conseiller juridique expert**

### Conditions d'admissibilité

165. Un Conseiller juridique accède à une prime d'expertise aux conditions suivantes:

- 1) Avoir séjourné un (1) an au maximum de l'échelle de Traitement de l'Unité administrative auquel il est affecté, depuis sa dernière progression salariale; et
- 2) Avoir obtenu un rendement « répond aux attentes » lors de sa dernière évaluation annuelle prévue par la section 7.3 de la convention. La prime d'expertise est maintenue d'une année à l'autre à moins que le Conseiller juridique obtienne une cote de rendement inférieur à « répond aux attentes ».

165.1 Le Traitement du Conseiller juridique qui accède à une prime d'expertise correspond à un pourcentage de 115 % du Traitement maximal de l'échelle de traitement.

165.2 Pour l'unité administrative « Financement / Prêts spécialisés et investissements », en considération de l'expertise et/ou pour des fins d'attraction et/ou de rétention, l'employeur se réserve le droit d'attribuer en tout temps, la prime d'expertise, et ce, même si le Conseiller juridique n'a pas atteint le maximum de son échelle de traitement » ou séjourné pendant un (1) an au maximum de ladite échelle.

Lorsque la prime est octroyée selon l'alinéa ci-haut, le Conseiller juridique conserve la prime d'une année à l'autre à moins qu'il obtienne une cote de rendement inférieur à « répond aux attentes ».

Le présent article ne peut être contesté par grief.

165.3 Les mesures transitoires en lien avec la prime d'expertise sont stipulées dans la lettre d'entente ci-annexée.

### **Rémunération additionnelle pour mandats spéciaux**

166. Une rémunération additionnelle pour mandats spéciaux pouvant atteindre un maximum de 10 % du Traitement du Conseiller juridique peut être octroyée à un Conseiller juridique qui assume des responsabilités additionnelles ou spéciales.

La période de référence pour cette rémunération additionnelle s'étend du 1<sup>er</sup> avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

À compter du 31 mars 2020, la masse salariale dégagée pour les Conseillers juridiques au 31 mars de chaque année financière est de 2,08 % du Traitement excluant les primes et les heures supplémentaires.

À partir du 1<sup>er</sup> avril 2020, la rémunération additionnelle pour mandats spéciaux n'est plus cotisable aux fins du régime de retraite.

### **SECTION 8.1.1 RÉMUNÉRATION INCITATIVE**

167. L'Employeur se réserve le droit de dégager, annuellement, un pourcentage de la masse salariale (Traitements seulement) totale versée aux Conseillers juridiques réguliers ou en probation au cours de l'année financière précédent le 1<sup>er</sup> avril et ce montant est ensuite redistribué entre ces Conseillers juridiques en fonction des cotes d'évaluation prévues dans la politique de rémunération incitative.

Le dégagement de masse et sa redistribution sont faits en conformité d'une politique de rémunération incitative adoptée par l'Employeur sur la base des résultats de l'année financière concernée. Les montants afférents sont versés sous forme forfaitaire et ne font donc pas partie du Traitement du Conseiller juridique.

168. Ni la politique de rémunération incitative ni son application ne peuvent faire l'objet d'un grief.

### **SECTION 8.2. PAIEMENT DES SALAIRES**

169. La paie des Conseillers juridiques leur est versée sous forme de chèque ou dépôt bancaire à tous les 2 jeudis.

170. Les renseignements accompagnant le chèque de paie ou le relevé de dépôt bancaire doivent indiquer notamment:

- a) le nom et le prénom du Conseiller juridique;
- b) la date du versement et la période concernée;
- c) le nombre d'heures travaillées;
- d) le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
- e) les retenues aux fins d'impôts;

- f) les cotisations au régime de retraite;
  - g) les cotisations au régime des rentes du Québec;
  - h) la cotisation d'assurance-emploi;
  - i) le salaire brut et le salaire net;
  - j) le cumulatif de ses gains et de certaines déductions et tous les autres renseignements déjà fournis par l'Employeur;
  - k) le détail de tout montant versé en rétroactivité ou suite à une décision arbitrale.
171. Advenant le cas où l'Employeur a versé à un Conseiller juridique un montant d'argent auquel le Conseiller juridique n'avait pas droit, s'il veut récupérer ce montant d'argent, il doit prendre une entente avec le Conseiller juridique sur les modalités de récupération dudit montant. À défaut d'entente entre l'Employeur et le Conseiller juridique sur les modalités de récupération, l'Employeur peut récupérer le montant qu'il a versé en trop au Conseiller juridique à raison de 10 % du salaire versé sur chacune des paies du Conseiller juridique, jusqu'à concurrence du montant que l'Employeur avait versé en trop.
172. Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'Employeur, le Traitement dû, déduction faite des avances octroyées au Conseiller juridique, porte intérêt à compter de l'expiration d'un délai de 30 jours dans le cas de la paie régulière au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*.

### **SECTION 8.3. COTISATION PROFESSIONNELLE**

173. La cotisation professionnelle exigée par le Barreau du Québec ou la Chambre des notaires est payée par l'Employeur, pour et au nom du Conseiller juridique en fonction à la date où elle est payable et ce, pour la durée de la convention ou sa prolongation.
174. Le Conseiller juridique qui entre en fonction après la date où la cotisation est payable est remboursé pour la partie correspondant à la date de son entrée en fonction au service de l'Employeur jusqu'à la prochaine date de paiement de la cotisation et ce, sur présentation de pièces justificatives attestant que le Conseiller juridique en a personnellement assumé le paiement.

### **SECTION 8.4. POLITIQUES DE FRAIS DE DÉPLACEMENT, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURES PERSONNELLES ET DE FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

175. Les frais de déplacement, d'assignation et de subsistance sont assujettis aux politiques de l'Employeur à cet égard et les frais de déménagement sont réglementés par les directives du gouvernement.
176. L'Employeur peut en tout temps procéder à des modifications de ces politiques dans le cadre de politiques qui lui sont propres après avoir pris avis du Syndicat au comité des relations professionnelles au moins 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 ces politiques.

177. Les frais de déplacement engagés par un Conseiller juridique qui, en dehors de son Bureau, participe à une étape de sélection à la suite d'une offre affichée de Transfert ou de promotion, sont remboursés conformément aux directives ou à la politique mentionnées à l'article 175.
178. L'Employeur rend disponibles les directives ou les politiques prévues à la présente section.
- 178.1. Les frais de repas encourus lorsque le Conseiller juridique effectue des heures supplémentaires sont remboursés selon la directive mentionnée à l'article 175 sans tenir compte de la limitation de 16 kilomètres.

#### **SECTION 8.5. PRIME DE DÉSIGNATION À TITRE DE REMPLAÇANT TEMPORAIRE OU À TITRE PROVISOIRE**

179. Le Conseiller juridique peut être désigné par l'Employeur:
- a) soit à remplacer temporairement un cadre
  - b) soit à exercer provisoirement les fonctions d'un emploi vacant d'un cadre. La désignation d'un Conseiller juridique selon l'un des cas prévus ci-dessus ne s'effectue que si la durée de la période de cette désignation est supérieure à 45 jours consécutifs.
180. À compter du 45<sup>e</sup> jour suivant sa désignation selon l'un des cas prévus aux paragraphes a) et b) de l'article 179, le Conseiller juridique reçoit une prime quotidienne dont le montant est établi à l'article 182.

L'Employeur ne peut, durant la période de 45 jours suivant la désignation prévue à l'article 179, désigner un autre Conseiller juridique ou interrompre cette période dans le seul but d'éluder l'application des dispositions de la présente section.

La durée de la période n'excède pas 12 mois à moins d'une situation de force majeure.

181. Aux fins de l'application des dispositions de la présente section, le Conseiller juridique ainsi désigné doit remplir les fonctions et responsabilités inhérentes à l'emploi auquel il est désigné.
182. La prime prévue à l'article 180 est calculée au prorata de la durée de remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire, à partir du montant annuel suivant :
- du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 : 4 841 \$
  - du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022 : 4 890 \$
  - du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023 : 4 987 \$
  - du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024 : 5 062 \$
  - du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025 : 5 138 \$

## CHAPITRE 9 - RÉGIMES COLLECTIFS

### SECTION 9.1. RÉGIMES D'ASSURANCES

**Les régimes d'assurance vie et traitement, la lettre d'entente numéro 5 concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie du Conseiller juridique ainsi que certaines dispositions de la lettre d'entente numéro 6 relative à la possibilité d'utiliser les jours de maladie à la banque du Conseiller juridique pour le rachat d'années non contribuées à un régime de retraite prévu dans la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la date prévue dans les lettres d'entente.**

#### Dispositions générales

183. Aux fins de la présente section, on entend par personne à charge une personne majeure, sans Conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie par le Règlement sur le régime général d'assurance-médicaments (RLRQ, c. A-29.01, r.2) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de 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* (RLRQ, c. S-32.001), domiciliée chez le Conseiller juridique qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.
184. Les Conseillers juridiques bénéficient, en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus par la présente section selon les modalités suivantes:
- a) le Conseiller juridique dont la semaine normale de travail est à temps plein ou 75 % et plus du temps plein: après 1 mois de Service ou d'ancienneté. L'Employeur verse, dans ce cas, sa pleine contribution pour ce Conseiller juridique;
  - b) le Conseiller juridique dont la semaine normale de travail est plus de 25 % et moins de 75 % du temps plein : après 1 mois de Service ou d'ancienneté. L'Employeur verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour un Conseiller juridique à temps plein, le Conseiller juridique payant le solde de la contribution de l'Employeur en plus de sa propre contribution;
  - c) le Conseiller juridique dont la semaine normale de travail est de 25 % et moins du temps plein est exclu totalement, qu'il soit ou non assujetti à la présente convention collective.
185. 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 familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend le Conseiller juridique totalement incapable d'accomplir les attributions habituelles de son Poste ou de tout autre Poste analogue comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'Employeur.
- Toutefois, l'Employeur peut utiliser temporairement le Conseiller juridique invalide à d'autres attributions pour lesquelles il est apte. À ce moment, son Traitement et le cas échéant la somme forfaitaire ne sont pas réduits.



186. À moins que le Conseiller juridique 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 52 semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de 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 52 semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de 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 le Conseiller juridique 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.

187. À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par le Conseiller juridique lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, ou de service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle le Conseiller juridique refuse ou néglige sans raison valable les Traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la convention.

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

188. 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 acquis à l'Employeur.

### **Régime d'assurance**

189. 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. Ce contrat ne peut comporter de stipulations impliquant une obligation monétaire de la part de l'Employeur autres que celles découlant de la présente section, ni de stipulations contraires à la convention. Ces régimes couvrent le Conseiller juridique, son Conjoint, son Enfant à charge et la personne à charge et excluent le Conseiller juridique temporaire engagé pour une période de moins d'un an. 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.

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

191. Le contrat d'assurance prévoit un maximum de 4 régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participants.
192. Les régimes complémentaires peuvent comporter, 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 6 mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la banque de jours de congés de maladie du prestataire, le cas échéant;
  - la prestation ne peut dépasser 90 % du Traitement net d'impôt, cette prestation comprenant les prestations que le Conseiller juridique peut recevoir de toutes autres sources, notamment en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* (RLRQ., c. I-6), de la *Loi sur l'assurance-automobile* (RLRQ, c. A-25), de la *Loi sur le régime de rentes du Québec* (RLRQ, c. R-9), de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (RLRQ, c. A-3.001) et du Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que le Conseiller juridique peut recevoir d'autres sources;
  - les prestations d'assurance-traitement payées en vertu du régime d'assurance-traitement prévu ci-après se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.
193. Une entente en application de l'article 189 comporte entre autres les stipulations suivantes:
- a) une garantie que le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peut être majoré durant les 12 premiers mois de leur entrée en vigueur ni plus fréquemment qu'à tous les 12 mois par la suite, sous réserve d'une mésentente avec l'assureur conduisant à un appel d'offre, et une garantie que l'Employeur est avisé de toute majoration relative à ce tarif au minimum 2 mois avant son entrée en vigueur. Cet avis peut être de 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 45 jours avant son entrée en vigueur;  
  
L'alinéa qui précède n'a pas pour effet d'empêcher qu'un dividende ou ristourne soit affecté à une bonification de régime.
  - c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant le premier jour de la période;
  - d) aucune prime n'est payable pour une période le premier jour de laquelle le Conseiller juridique n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle le Conseiller juridique cesse d'être un participant;
  - e) dans le cas de promotion, de reclassement, de rétrogradation, de réorientation professionnelle ou d'intégration, le nouvel assureur accorde au Conseiller juridique

concerné, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance-vie égal au montant d'assurance-vie antérieurement détenu par ce Conseiller juridique en vertu du contrat qui le protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel le Conseiller juridique 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;
- 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 adhérents.

### Régime d'assurance-vie

- 194. Le Conseiller juridique bénéficie d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents dollars (6 400 \$) assumé par Retraite Québec.
- 195. Le montant mentionné à l'article 194 est réduit de 50 % pour les Conseillers juridiques visés par le paragraphe b) de l'article 184.

### Régime de base d'assurance-maladie

- 196. La contribution de l'Employeur au régime d'assurance-maladie quant à tout Conseiller juridique ne peut excéder le moindre des montants suivants:

Part employeur par mois excluant les taxes:

Type de couverture	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 \$

De plus, l'Employeur assume également le coût de la taxe provinciale sur sa contribution.

- 197. Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants indiqués à l'article 196 sont diminués des 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 aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'Employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même. Les régimes complémentaires existants 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 191, comprenant ou non le solde des prestations du régime d'assurance-maladie.

198. La participation au régime d'assurance-maladie est obligatoire, mais un Conseiller juridique peut, moyennant un avis écrit à son assureur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie, à condition qu'il établisse que lui-même, son Conjoint, son Enfant à charge ou la personne à charge, sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires ou qu'il soit lui-même assuré à titre de Conjoint, d'Enfant à charge ou de personne à charge.

L'assureur doit transmettre sa décision dans les 30 jours suivant la réception de l'avis. Toute exemption prend effet à compter du début de la 2<sup>e</sup> période de paie suivant l'acceptation par l'assureur.

199. Un Conseiller juridique 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 il était assuré comme 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'il continue à être assuré comme Conjoint, ou Enfant à charge ou personne à charge;
- c) qu'il présente sa demande dans les 30 jours suivant la cessation de son assurance comme Conjoint ou 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

200. Sous réserve de la convention, un Conseiller juridique a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail:

- a) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés de maladie accumulés, à sa réserve: au Traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

Malgré ce qui précède, le Conseiller juridique qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu par l'article 203 se voit appliquer les dispositions suivantes:

- chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation de 1 jour complet de congé de maladie;
  - la période d'invalidité pendant laquelle le Conseiller juridique peut bénéficier du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congés de maladie à son crédit à la date de son départ en invalidité;
  - le Conseiller juridique conserve à sa réserve les congés de maladie qui, en application de l'article 206, n'ont pas été utilisés;
- b) à compter de l'épuisement de sa réserve de jours de maladie, le cas échéant, sous réserve d'un délai de carence n'excédant pas 5 jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de 52 semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante dollars (40 \$) par semaine plus 60 % de son Traitement s'il y a lieu, en excédent de ce montant mais pas moins de 66 2/3 % de son Traitement.
- c) à compter de l'expiration de la période précitée de 52 semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de 52 semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à 75 % du montant déterminé pour la période précitée.

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 185 ou de l'article 201, le Conseiller juridique revient au travail.

Le Traitement du Conseiller juridique, aux fins du calcul des montants prévus par les paragraphes b) et c) ci-dessus s'entend du Traitement à la date où commence le paiement de la prestation.

Toutefois, ce Traitement est réajusté conformément à la section 8.1. Il est également réajusté en fonction de l'augmentation de Traitement auquel le Conseiller juridique aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cette augmentation de Traitement prévues par la section 8.1 sont respectées.

Pour le Conseiller juridique visé par le paragraphe b) de l'article 184, la prestation visée par les paragraphes b) et c) du présent article est réduite au prorata, sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps plein.

201. À compter de la 5<sup>e</sup> semaine d'invalidité au sens de l'article 185, l'Employeur peut autoriser un Conseiller juridique à bénéficier d'une période de réadaptation aux attributions habituelles de son Poste ou d'un Poste analogue tout en continuant d'être assujetti au régime d'assurance-traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions habituelles de son Poste ou d'un Poste analogue. Durant cette période de réadaptation, le Conseiller juridique reçoit son Traitement pour le temps travaillé au lieu des avantages prévus par les paragraphes a) b) c) de l'article 200 et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste. Cependant, cette période de réadaptation ne peut excéder 6 mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà des 104 semaines les périodes d'invalidités en application des paragraphes b) et c) de l'article 200.

202. Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, le Conseiller juridique invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujetti et il demeure assuré; toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congés de maladie accumulés, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujetti si le régime y pourvoit sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Aux fins de la convention, le Conseiller juridique bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance traitement visé par la présente section est réputé en congé sans Traitement même si l'Employeur assume le paiement des prestations.

Toutefois, le Conseiller juridique absent pour invalidité et sujet à l'application des paragraphes b) et c) de l'article 200 pendant une période de 6 mois cumulatifs ou moins pour la période du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars inclusivement de l'année suivante, est réputé en congé avec Traitement aux fins d'application de l'article 56. Si le Conseiller juridique est absent pour une période additionnelle à cette période de 6 mois au cours d'une même année financière et sous réserve des paragraphes b) et c) de l'article 200, il est réputé en congé sans Traitement pour la durée de cette période additionnelle.

203. Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de 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 visant à favoriser le civisme* (RLRQ, c. C-20) ou en vertu de la *Loi sur le régime de rentes du Québec ou de prestation 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 congés de maladie utilisés conformément au paragraphe a) de l'article 200 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie du Conseiller juridique que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son Traitement et celui des prestations versées par un des organismes prévus alinéa.

La détermination du montant de la prestation d'assurance-traitement à verser au Conseiller juridique 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 200. 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 d'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 être versé.

La réduction de la prestation prévue par les paragraphes a), b) et c) de l'article 200 s'applique à compter du moment où le Conseiller juridique est reconnu 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 171, le Conseiller juridique rembourse à l'Employeur, dès qu'il reçoit la prestation, la portion de la prestation versée en vertu de l'article 200 qui aurait dû être déduite en application du premier alinéa du présent article.

204. Les jours de congé de maladie au crédit d'un Conseiller juridique à la date d'entrée en vigueur de la convention demeurent à sa réserve 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.
205. Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes b) et c) de l'article 200 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel le Conseiller juridique 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.
206. Le versement des montants payables tant à titre de jours de congés de maladie qu'à titre d'assurance-traitement est effectué directement par l'Employeur, mais sous réserve de la présentation par le Conseiller juridique des pièces justificatives raisonnablement exigibles.
207. 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 de l'Employeur à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.
208. De façon à permettre cette vérification, le Conseiller juridique doit aviser l'Employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées par l'article 206.

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

Toute divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'Employeur et celui du Conseiller juridique doit être soumise pour adjudication finale à un troisième médecin,

choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'Employeur et le syndicat. À cet effet, le médecin choisi rencontre le Conseiller juridique.

209. La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque compte tenu de l'accumulation des absences l'Employeur le juge à propos. Advenant que le Conseiller juridique ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie du Conseiller juridique, l'Employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.
210. Par ailleurs, si l'Employeur a des motifs raisonnables de croire qu'un conseiller juridique est médicalement inapte à exercer ses attributions, il en informe le syndicat.

Dans les 5 jours suivants, un accord entre les parties doit intervenir sur le choix du médecin devant procéder, pour adjudication finale, à l'expertise médicale du Conseiller juridique. Ce médecin est payé à parts égales par l'Employeur et le Conseiller juridique.

Si le Conseiller juridique est déclaré invalide par le médecin, il est alors régi par les dispositions du régime d'assurance-traitement et ce, à compter de la date de l'expertise médicale.

À défaut d'entente dans le délai imparti sur le choix du médecin ou lors d'une situation urgente nécessitant l'intervention immédiate de l'Employeur, celui-ci désigne alors le médecin et dans ce cas le Conseiller juridique peut contester les résultats de l'expertise médicale. Le dossier est alors soumis pour adjudication finale à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'Employeur et le Conseiller juridique.

211. Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, le Conseiller juridique n'a pu aviser l'Employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.
212. S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité ou s'il y a refus par l'Employeur de reconnaître un Conseiller juridique apte au travail, le conseiller juridique peut contester cette décision en formulant un grief.

### **Réserve de congé maladie**

213. Pour chaque mois civil pendant lequel il a eu droit à son Traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables, l'Employeur crédite au Conseiller juridique dix douzièmes (10/12) de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin de ce mois. S'il ne répond pas à la condition exigée, le Conseiller juridique perd son droit au crédit pour ce mois.
214. Les crédits de congé de maladie qu'acquiert le Conseiller juridique sont versés à sa réserve. Les jours utilisés sont soustraits de sa réserve.

Pour le Conseiller juridique à temps partiel, 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 du Conseiller juridique étant ramenés en heures à raison de 7 heures par jour.

215. Au 30 septembre, si la réserve du Conseiller juridique excède 20 jours, cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé. L'Employeur fournit à chaque Conseiller juridique un état du solde de sa réserve de congés de maladie établie au 31 mars de chaque année.



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 au Conseiller juridique au moment du paiement, lequel est effectué au cours du mois de décembre.

Lors du paiement de l'indemnité, l'Employeur précise au Conseiller juridique le nombre de jours ou fractions de jours de congé de maladie auquel correspond ce paiement.

### **Dispositions particulières**

216. Le Conseiller juridique qui est en congé sans Traitement ou qui est suspendu n'accumule et ne peut utiliser aucun jour de congés de maladie et n'est admissible à aucun des avantages prévus par l'article 200, mais il conserve les jours qu'il avait à son départ.

216.1. Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

217. Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes b) et c) de l'article 200 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel le Conseiller juridique 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.

Les invalidités pour lesquelles des paiements sont en cours à la date d'entrée en vigueur de la convention deviennent couvertes par le nouveau régime ou demeurent couvertes par les dispositions de l'ancien régime, si ce dernier est plus favorable. Les Conseillers juridiques invalides n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la convention sont couverts par le nouveau régime dès leur retour au travail.

### **Remboursement de la réserve de congés de maladie du Conseiller juridique**

218. L'Employeur paie au Conseiller juridique ou à ses ayants droits, le cas échéant, qui a au moins 1 année de service reconnu au moment de son départ, une indemnité équivalente au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du Traitement applicable au Conseiller juridique au moment de son départ.

Malgré ce qui précède, le Conseiller juridique en probation ayant accumulé 130 jours de service reconnu et dont on met fin à l'emploi avant qu'il ait complété son stage probatoire reçoit l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.

L'ex-Conseiller juridique qui, après son départ, se croit lésé 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 grief.

### **Conseiller juridique temporaire embauché pour une période de 1 an ou plus**

218.1. Les dispositions de la présente section ne s'appliquent, au Conseiller juridique temporaire, embauchés pour 1 an ou plus, pour les seules périodes où il aurait effectivement travaillé et sous réserve des particularités décrites aux articles 218.2 à 218.5.

218.2. Aux fins de l'application des dispositions de l'article 184, le Conseiller juridique temporaire embauché pour une période de 1 an ou plus, doit, à chaque nouvelle

période d'emploi, avoir accumulé 21 jours de travail effectif avant de pouvoir bénéficier des régimes prévus à la présente section, sauf si l'interruption entre les périodes d'emploi est de 60 jours ou moins;

Pour les fins du calcul, 1 jour est égal à 7 heures. Toutefois, pour le Conseiller juridique à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 54, 1 jour est égal au nombre moyen d'heures prévues à son horaire quotidien.

218.3. Le Conseiller juridique embauché pour une période de 1 an ou plus nommé à titre de Conseiller juridique régulier, 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 Conseiller juridique remplaçant et sa nomination à titre de Conseiller juridique régulier. De plus, si l'interruption n'excède pas 60 jours, ce transfert de la réserve de congés de maladie peut s'appliquer au Conseiller juridique qui en fait la demande si cette réserve n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

218.4. Le Conseiller juridique temporaire mis à pied ne peut accumuler ou utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 201.

#### **Remboursement de la réserve de congés de maladie du Conseiller juridique temporaire embauché pour une période de 1 an ou plus**

218.5. L'article 218 ne s'applique pas au Conseiller juridique temporaire embauché pour une période de 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, au Conseiller juridique temporaire embauché pour une période de 1 an ou plus qui a au moins 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 au Conseiller juridique au moment de la fin de sa période d'emploi.

L'indemnité prévue à l'alinéa précédent est également applicable au Conseiller juridique temporaire embauché pour une période de 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 le Conseiller juridique temporaire a au moins 1 an d'ancienneté au moment de son départ.

Le premier alinéa ne s'applique pas au Conseiller juridique temporaire embauché pour une période de 1 an ou plus dont la période d'emploi prend fin et qui débute, sans interruption, une nouvelle période d'emploi à titre de Conseiller juridique temporaire de 1 an ou plus dans la Société. 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.

## SECTION 9.2. ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

219. La présente section s'applique uniquement au Conseiller juridique qui est, selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail auprès de l'Employeur.

### Indemnités et avantages

220. Le Conseiller juridique 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 et le Traitement net qu'il retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le Traitement net auquel le Conseiller juridique aurait droit durant cette période.

Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est versé pendant une période continue maximale de 2 ans, mais cesse d'être versé lorsque le Conseiller juridique 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.

221. Aux fins de l'article 220, le Traitement net s'entend du Traitement, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par le Conseiller juridique au Régime des rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale, au Régime d'assurance emploi, au régime de retraite et aux régimes collectifs d'assurance.
222. Le Conseiller juridique bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu mentionnée à l'article 221 est réputé invalide au sens de l'article 185 et est régi par la section 9.1, sous réserve notamment du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 200 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) Service

Aux fins du paragraphe i) de l'article 2, le Conseiller juridique cumule du Service, mais pour la seule période où il aurait effectivement travaillé;

#### b) Jours de vacances

Aux fins de l'article 56, le Conseiller juridique est réputé absent avec Traitement;

#### c) Jours de congés de maladie

Aux fins de l'article 213, le Conseiller juridique est réputé absent avec Traitement;

#### d) Assurance-traitement

Pendant la période où il reçoit l'indemnité complémentaire prévue par l'article 220, le Conseiller juridique n'utilise pas les jours de congés de maladie à son crédit et aucun débit n'est effectué à sa réserve; toutefois, le présent paragraphe ne doit pas avoir pour effet de modifier l'application des articles 200 et 203, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

#### Droit de retour au travail

223. Le Conseiller juridique visé par la présente section qui redevient capable d'exercer ses attributions avant l'expiration de la période d'assurance-traitement prévue par l'article 200 doit aviser l'Employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée, et ce, sous réserve de l'article 224. À son retour au travail, le Conseiller juridique réintègre son Poste ou un Poste équivalent. Dans l'éventualité où son Poste aurait été aboli, déplacé ou cédé, le Conseiller juridique a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.
224. Le Conseiller juridique obtient un congé sans Traitement d'une durée maximale de 6 mois en prolongation de la période prévue par l'article 200 si les conditions suivantes sont rencontrées:
- la période d'assurance-traitement dont le Conseiller juridique peut bénéficier en vertu de l'article 200 est inférieure à 2 ans et 6 mois;
  - le Conseiller juridique fait l'objet d'une mesure de réadaptation, tel que prévu par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, avant l'expiration de la période d'assurance-traitement prévue par l'article 200.

La durée du congé sans Traitement est alors déterminée de façon à permettre au Conseiller juridique de poursuivre son programme de réadaptation, mais ne doit pas excéder le délai de 2 ans et 6 mois depuis le début de l'invalidité prévue par l'article 200.

#### Dispositions générales

225. Lorsque l'Employeur utilise temporairement le Conseiller juridique à d'autres attributions pour cause d'invalidité le Conseiller juridique visé par la présente section, son Traitement n'est pas réduit. Par la suite, son Traitement est réajusté conformément à la section 8.1.
226. Le Conseiller juridique qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu peut, s'il en fait la demande à l'Employeur, recevoir les montants d'assurance-traitement prévus par l'article 200 qui lui sont applicables à la date de sa demande pourvu qu'il soit réputé invalide au sens de l'article 185.

Dans ce cas, les mécanismes de révision et d'appel prévus par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* tiennent lieu de procédure de règlement et d'arbitrage des griefs aux fins de déterminer les droits du conseiller juridique à recevoir l'indemnité de remplacement du revenu.

Malgré l'article 171, suite à la décision d'une instance prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, le Conseiller juridique reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu et il rembourse à l'Employeur les sommes reçues

en vertu du présent article et les articles 200, 203, 227, 221 et 222 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 les articles 223 et 224.

227. Le Conseiller juridique qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut en appeler uniquement selon les recours prévus par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* aux fins d'établir son invalidité.

De même, lorsque l'Employeur exige que le Conseiller juridique se soumette à un examen médical, il le fait conformément à la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*.

228. Le Conseiller juridique, appelé 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.

### **Disposition transitoire**

229. Les périodes au cours desquelles le Conseiller juridique, absent en raison d'une lésion professionnelle à la date d'entrée en vigueur de la convention, peut bénéficier des dispositions des articles 219 à 228 sur les accidents du travail et maladies professionnelles, sont calculées à compter de la date où le Conseiller juridique a cessé de travailler en raison de cette lésion.

## **SECTION 9.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ**

230. 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 et de sécurité du travail.

231. 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 un Conseiller juridique pour agir à titre de représentant en santé et sécurité.

## **SECTION 9.4. DROITS PARENTAUX**

### **Dispositions générales**

232. À moins de stipulations contraires, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à un Conseiller juridique un avantage, supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.

- 232.1. 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 le Conseiller juridique reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

- 232.2. Dans le cas où le Conseiller juridique partage avec son Conjoint 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 le Conseiller juridique reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.
- 232.3. Le Traitement, le Traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.
233. L'Employeur ne rembourse pas au Conseiller juridique les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministre de l'Emploi et de la solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ, c. A-29.011) ou par Emploi et Développement Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (L.C. 1996, ch. 23).
- 233.1. 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.
234. Toute indemnité ou prestation visée à 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.
235. S'il est établi devant un arbitre qu'une Conseillère juridique temporaire s'est prévalue 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**

### *Principe*

236. La Conseillère juridique enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines qui, sous réserve des articles 254.1 et 254.2, doivent être consécutives. La Conseillère juridique enceinte qui est admissible au Régime d'assurance emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve des articles 254.1 et 254.2, doivent être consécutives.

La Conseillère juridique 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 20 semaines qui, sous réserve des articles 254.1 et 254.2 doivent être consécutives.

La Conseillère juridique dont la grossesse est interrompue à compter du début de la 20<sup>e</sup> 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 253.

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

237. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient au Conseiller juridique et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la conseillère juridique 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.

237.1. La Conseillère juridique 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 242, 243 ou 244, selon le cas.

La Conseillère juridique qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 186 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 9.1.

238. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'article 236. Si la Conseillère juridique revient au travail dans les 2 semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

239. Si la naissance a lieu après la date prévue, la Conseillère juridique 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 2 semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces prolongations, la Conseillère juridique ne reçoit ni indemnité, ni Traitement. La Conseillère juridique bénéficie des avantages prévus par l'article 254.4 pendant les 6 premières semaines de la prolongation et, pendant les semaines subséquentes, des avantages prévues à l'article 254.5.

240. La Conseillère juridique qui ne peut à cause de son état de santé reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue par les articles 236 ou 239, est considérée comme absente pour cause de maladie et est alors assujettie à la section 9.1 en autant qu'elle y ait normalement droit.

### **Préavis de départ**

241. Pour obtenir le congé de maternité, la Conseillère juridique doit donner un avis écrit à l'Employeur au moins 2 semaines avant la date du départ.

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

Le délai de présentation de l'avis peut être moindre si un certificat médical atteste que la Conseillère juridique doit cesser de travailler plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, la Conseillère juridique est exemptée de la formalité de l'avis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait cesser de travailler sans délai.

### **Indemnités prévues pour la conseillère juridique admissible au Régime québécois d'assurance parentale**

242. La Conseillère juridique qui a accumulé 20 semaines de Service<sup>2</sup> tel que défini au paragraphe c) de l'article 245 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a le droit de recevoir, pendant les 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante<sup>3</sup>:

1. En additionnant :

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

2. Et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou qu'elle recevait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance parentale qu'une Conseillère juridique 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 Conseillère juridique travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant de prestation d'assurance parentale correspondant à la proportion du Traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des

<sup>2</sup> Le Conseiller juridique absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération

<sup>3</sup> Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait notamment, que le Conseiller juridique bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.



Traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la Conseillère juridique produit à chacun des employeurs un état des Traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

242.1. L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la Conseillère juridique 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 Conseillère juridique démontre que le Traitement gagné est un Traitement habituel, au moyen d'une lettre de l'Employeur à cet effet. Si la Conseillère juridique démontre qu'une partie seulement de ce Traitement est habituel, la compensation est limitée à cette partie.

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

Le total des sommes reçues par la Conseillère juridique durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et Traitement ne peut cependant excéder le montant brut établi au paragraphe 1. du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 244. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés de son employeur prévue à l'article 242 ou, le cas échéant, par ses employeurs.

#### **Indemnités prévues pour la Conseillère juridique admissible au Régime d'assurance emploi.**

243. La Conseillère juridique qui a accumulé 20 semaines de Service, tel que défini au paragraphe c) de l'article 245, 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 :

A. pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance emploi, une indemnité calculée de la façon suivante<sup>4</sup> :

En additionnant :

- a. Le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
- b. Et 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 selon la formule suivante :

---

<sup>4</sup> Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait notamment, que le Conseiller juridique bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

- i. En additionnant :
  1. Le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
  2. Et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a);
- ii. Et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu de Régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance emploi que la Conseillère juridique 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 versée par le Régime 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 Conseillère juridique travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1. du paragraphe B. du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du Traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des Traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la Conseillère juridique produit à chacun des employeurs un état des Traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance emploi.

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

L'article 242.1 s'applique à la Conseillère juridique visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

**Indemnités prévues pour la Conseillère juridique non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi**

244. La Conseillère juridique 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 Conseillère juridique qui a accumulé 20 semaines de Service tel que défini au paragraphe c) de l'article 245 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a également le droit à un congé d'une durée de 20 semaines et de recevoir pour chaque semaine durant 12 semaines, une indemnité calculée selon la formule suivante :

En additionnant :

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

L'article 242.1 paragraphe 4, s'applique au conseiller juridique visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

### ***Dispositions particulières***

245. Dans les cas visés aux articles 242, 243 et 244:

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances annuelles au cours de laquelle la Conseillère juridique est rémunérée;
- b) l'indemnité est versée à intervalle de 2 semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la Conseillère juridique admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, que 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 et par EDSC au moyen d'un relevé officiel;
- c) le Service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un Traitement.

Ce Service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) de l'Office franco-québécois de la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement 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* (RLRQ, c. R-8.2).

L'exigence de 20 semaines de Service requises en vertu des articles 242, 243 et 244 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la Conseillère juridique a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

- d) Le Traitement du Conseiller juridique inclut la prime prévue par la section 8.5.

Ce Traitement est réajusté conformément à la section 8.1. Il est également réajusté en fonction de l'augmentation de Traitement auquel le Conseiller juridique aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cette augmentation de Traitement prévues par la section 8.1 sont respectées.

Le Traitement hebdomadaire servant à calculer l'indemnité de congé de maternité de la Conseillère juridique à temps partiel est le Traitement hebdomadaire moyen des 20 dernières semaines précédant ce congé. Si, pendant cette période, la Conseillère juridique à temps partiel 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 telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la Conseillère juridique à temps partiel qui est en congé spécial tel que prévu par l'article 246 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST, est exclue aux fins du calcul de son Traitement hebdomadaire moyen.

Si la période des 20 dernières semaines précédant le congé de maternité de la Conseillère juridique à temps partiel comprend la date de majoration des échelles de Traitement, le calcul du Traitement hebdomadaire est fait à partir du Traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le Traitement hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle des Traitements qui lui est applicable;

- e) La Conseillère juridique qui bénéficie d'une allocation d'isolement ou de rétention en vertu de la convention continue de recevoir cette allocation durant son congé de maternité.

245.1. La Conseillère juridique peut reporter ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard 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 conseillère juridique, 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*

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

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

La Conseillère juridique 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 Conseillère juridique 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 50 kilomètres du port d'attache ou du lieu de résidence.

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

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à la Conseillère juridique 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 171. Toutefois, dans le cas où la Conseillère juridique 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, de celle du TAT ne soit rendue.

247. La Conseillère juridique 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 4<sup>e</sup> 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 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Durant ces congés, la Conseillère juridique peut se prévaloir des dispositions du régime d'assurance-traitement; toutefois, dans le cas des visites prévues par le paragraphe c) la Conseillère juridique bénéficie au préalable d'un congé spécial avec maintien du Traitement, incluant le supplément de Traitement prévu à l'article 55.1, jusqu'à concurrence d'un maximum de 4 jours, lesquels peuvent être pris en demi-journée. L'Employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la Conseillère juridique peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'Employeur.

## **Congé à l'occasion de la naissance**

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

Le Conseiller juridique à temps partiel 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.

## **Congé de paternité**

248. À l'occasion de la naissance de son enfant, le Conseiller juridique ou la Conseillère juridique dont la conjointe accouche a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur, à un congé de paternité d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des articles 254.1 et 254.2, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'Employeur au moins 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 78<sup>e</sup> semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant. Pour les naissances survenues avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021, le congé peut se terminer au maximum 52 semaines après la naissance ou l'adoption.

Toutefois, le Conseiller juridique peut demander par écrit à l'Employeur de fractionner le congé en semaine. S'il y a entente avec l'Employeur, les dates du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service. Ils ne doivent pas avoir pour effet de priver un autre employé des droits qui sont prévus à l'article 59.

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

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

## **Indemnités prévues pour le Conseiller juridique admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi**

248.1. Pendant le congé de paternité prévu à l'article 248, le Conseiller juridique ou la Conseillère juridique dont la conjointe accouche reçoit une indemnité égale à la différence entre son Traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de l'article 242 ou 243, selon le cas, et l'article 242.1 s'appliquent au Conseiller juridique visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

### **Indemnités prévues pour le Conseiller juridique non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi**

248.2. Le Conseiller juridique ou la Conseillère juridique dont la conjointe accouche 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 248, une indemnité égale à son Traitement hebdomadaire si ce Conseiller juridique a complété 20 semaines de service.

### **Dispositions particulières**

248.3. Les paragraphes a), b), d) et e) de l'article 245 s'appliquent dans les cas visés aux articles 248.1 et 248.2, en faisant les adaptations nécessaires.

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

Durant cette prolongation, le Conseiller juridique ne reçoit ni indemnité, ni Traitement et il bénéficie des avantages prévus à l'article 254.5.

### **Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption**

#### ***Congé pour l'adoption d'un enfant autre que l'enfant du Conjoint***

248.5. Le Conseiller juridique a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son Conjoint. Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le 15<sup>e</sup> jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. Le Conseiller juridique qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'Employeur dès que possible. Un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

249. Le Conseiller juridique qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son Conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur, à un congé pour adoption d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des articles 254.1 et 254.2, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'Employeur au moins 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 78<sup>e</sup> semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

Pour le Conseiller juridique 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.

- 249.1. Le Conseiller juridique peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 249 s'il fait parvenir à l'Employeur avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par le Conseiller juridique.

Durant cette prolongation, le Conseiller juridique ne reçoit ni indemnité, ni Traitement et il bénéficie des avantages prévus par l'article 254.5.

***Indemnités prévues pour le Conseiller juridique admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi***

250. Pendant le congé pour adoption prévu par l'article 249, le Conseiller juridique reçoit une indemnité égale à la différence entre son Traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit, ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de l'article 242 ou 243, selon le cas, et l'article 242.1 s'appliquent au Conseiller juridique visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

***Indemnités prévues pour le Conseiller juridique non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi***

- 250.1. Le Conseiller juridique 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 Conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu par l'article 249, une indemnité égale à son Traitement hebdomadaire.

***Disposition particulière***

251. Les paragraphes a), b), d) et e) de l'article 245 s'appliquent dans les cas visés par les articles 248 et 248.1, en faisant les adaptations nécessaires.

***Congé pour l'adoption de l'enfant de son Conjoint***

- 251.1. Le Conseiller juridique qui adopte l'enfant de son Conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins 15 jours à l'avance, à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables dont seuls les 2 premiers sont avec maintien du Traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours suivant le dépôt de la demande d'adoption de l'enfant.

***Congé sans Traitement en vue d'une adoption***

252. Le Conseiller juridique bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son Conjoint, à la suite d'une demande écrite adressée à l'Employeur, au moins 15 jours



à l'avance, d'un congé sans Traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

Le Conseiller juridique qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son Conjoint obtient à cette fin, à la suite d'une demande écrite adressée à l'Employeur, si possible 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 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 en vertu du Régime d'assurance emploi et le congé prévu par l'article 249 s'applique alors.

### ***Congé sans Traitement et congé partiel sans Traitement***

253. Le Conseiller juridique a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins 3 semaines à l'avance et au moins 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 2 ans***

- 1) un congé sans Traitement d'une durée maximale de 2 ans est accordé au Conseiller juridique immédiatement après le congé de maternité prévu par l'article 236 sous réserve de l'article 245.1;
- 2) un congé sans Traitement d'une durée maximale de 2 ans est accordé au Conseiller juridique immédiatement après le congé de paternité prévu à l'article 248. La durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance. L'article 245.1 s'applique en faisant les adaptations nécessaires;
- 3) un congé sans Traitement d'une durée maximale de 2 ans est accordé au Conseiller juridique immédiatement après le congé pour adoption prévu à l'article 249. La durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. L'article 245.1 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Le Conseiller juridique 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 2 ans. Lorsque le Conseiller juridique se prévaut d'un tel congé partiel sans Traitement, il doit travailler un minimum de quatorze 14 heures par semaine.

Le Conseiller juridique 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 30 jours à l'avance, de se prévaloir 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 cours.

Le Conseiller juridique qui ne se prévaut pas de son congé sans Traitement ou de son congé partiel sans Traitement peut, pour la portion du congé dont son Conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans Traitement ou d'un congé partiel sans Traitement.

Lorsque le Conjoint du Conseiller juridique n'est pas un employé d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 245, le Conseiller juridique peut se prévaloir d'un des congés prévus ci-dessus au moment qu'il choisit dans les 2 ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la limite fixée à 2 ans consécutifs après la naissance ou l'adoption.

*b. Congé de 52 semaines*

Le Conseiller juridique 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 52 semaines continues qui commence au moment décidé par le Conseiller juridique et se termine au plus tard 78 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 78 semaines après que l'enfant lui a été confié. Pour les naissances et les adoptions survenues avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021, le congé peut se terminer au maximum 52 semaines après la naissance ou l'adoption. Ce paragraphe s'applique au Conseiller juridique qui adopte l'enfant de son Conjoint.

Le Conseiller juridique 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 21 jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans Traitement ou congé partiel sans Traitement excédant 52 semaines, tel avis est d'au moins 30 jours.

254. Autres dispositions

*Suspension ou fractionnement du congé*

- 254.1. Lorsque son enfant est hospitalisé, la Conseillère juridique en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, le Conseiller juridique en congé de paternité ou le Conseiller juridique en congé pour adoption en vertu de l'article 249 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.
- 254.2. Sur demande présentée à l'Employeur, la Conseillère juridique en congé de maternité, le Conseiller juridique en congé de paternité, le Conseiller juridique en congé pour adoption en vertu de l'article 249 ou le Conseiller juridique en congé sans Traitement à temps complet en vertu de l'article 253, mais uniquement s'il s'agit des 52 premières semaines de son congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé lorsque survient un accident, une maladie 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 71.3 et 71.4.

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

Durant la suspension de son congé, le Conseiller juridique est considéré en congé sans Traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. Le Conseiller juridique bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus par l'article 254.5.

- 254.3. 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 254.1 ou 254.2, l'Employeur verse au Conseiller juridique l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé sous réserve des dispositions prévues à l'article 232.1.

### **Avantages**

- 254.4. Durant le congé de maternité prévu par l'article 236, les congés spéciaux prévus par les articles 246 et 247, le congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 247.1, le congé de paternité prévu à l'article 249 et le congé pour adoption prévu aux articles 248.5, 249 ou 253, le Conseiller juridique bénéficie, dans la mesure où il y a normalement droit, des avantages suivants :

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

- 254.5. Durant le congé sans Traitement ou partiel sans Traitement prévu par l'article 253 et durant le congé sans Traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 252, le Conseiller juridique accumule son expérience, jusqu'à concurrence des 52 premières semaines du congé. Il continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes pour les 52 premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes.

Le Conseiller juridique peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus par l'article 189 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

### **Retour au travail**

- 254.6. L'Employeur fait parvenir à la Conseillère juridique, au cours de la 4<sup>e</sup> semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

La Conseillère juridique 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

celui-ci de la manière prévue par l'article 253 ou de bénéficier de l'application de l'article 240.

La Conseillère juridique 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 4 semaines. Au terme de cette période la Conseillère juridique qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

254.7. Le Conseiller juridique doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 249 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 250 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 253. Au terme de cette période, le Conseiller juridique qui ne s'est pas présenté au travail est réputé en congé sans Traitement pour une période n'excédant pas 4 semaines. Au terme de cette période, le Conseiller juridique qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

254.8. Au retour du congé de maternité, d'un congé spécial prévu par l'article 246 ou 247, du congé de paternité prévu à l'article 248 ou du congé pour adoption prévu à l'article 249, du congé sans Traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 252 ou du congé sans Traitement ou partiel sans Traitement n'excédant pas 52 semaines prévu à l'article 253, le Conseiller juridique reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans Traitement ou partiel sans Traitement excédant 52 semaines, le Conseiller juridique réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'il détenait, si possible dans la même localité mais de toute façon à l'intérieur de 50 kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

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

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

254.9. Le Conseiller juridique à qui l'Employeur a fait parvenir 4 semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés sans Traitement prévus par l'article 253 ou du congé sans Traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 252 doit donner un avis de son retour au moins 15 jours avant l'expiration de ce congé. S'il ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, il est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

## **CHAPITRE 10 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT ET D'ARBITRAGE DE GRIEFS**

### **SECTION 10.1. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

255. a) Le Conseiller juridique formule son grief dans les 60 jours de l'événement donnant lieu au grief, par la transmission d'un écrit à l'Employeur. Par la suite, il en remet copie au Syndicat. Cet écrit doit contenir un exposé sommaire de la cause donnant lieu à grief et de la solution recherchée.

Le Syndicat peut, en la manière prévue ci-dessus, former un grief pour ou au nom d'un Conseiller juridique;

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

256. Si plusieurs Conseillers juridiques sont lésés par une même cause donnant lieu à grief, un représentant du Syndicat peut, dans les 60 jours de l'événement de cette même cause, formuler un grief, par la transmission d'un écrit à l'Employeur.

Les paragraphes a), b) et c) de l'article 255 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

257. Selon le cas, le Conseiller juridique ou le Syndicat peut soumettre son grief pour inscription à l'arbitrage à défaut de réponse de l'Employeur dans les délais prévus ou si la réponse est jugée insatisfaisante.

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

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

259. Sous réserve de l'article 258, les délais prévus à la présente section ainsi que tous les délais dans la convention en matière de griefs sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

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

Le délai pour former un grief à l'égard du Conseiller juridique qui doit s'absenter de son Bureau à la demande expresse de l'un de ses supérieurs, pour une période de plus de 10 jours ouvrables consécutifs, est suspendu pendant la durée de son absence.

260. Le délai relatif à la prescription pour former un grief est suspendu pour une période de 60 jours à partir de la date de la signature de la convention.

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

## SECTION 10.2. PROCÉDURE D'ARBITRAGE DES GRIEFS

262. Lorsque l'une des parties soumet un grief pour inscription à l'arbitrage, elle en informe par écrit l'autre partie.
263. L'audition d'un grief est entendue devant l'arbitre désigné. Cet arbitre est choisi de consentement dans la liste annotée des arbitres de griefs.
264. Aucun grief ne peut être présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi la procédure préalable à l'arbitrage des griefs, à moins qu'une disposition de la convention ne prévoie expressément le contraire.
265. Malgré l'article 264, une demande d'ordonnance intérimaire peut être présentée à tout moment à l'arbitrage pour sauvegarder les droits des parties.
266. L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'en retrancher quoi que ce soit.
267. La décision de l'arbitre agissant suivant la compétence qui lui est conférée par la convention doit être motivée; elle lie les parties et elle doit être exécutée dans le plus bref délai.
268. L'arbitre doit rendre sa décision dans les 30 jours qui suivent la date des plaidoiries, à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision est communiquée aux parties par la signification de la sentence.
269. Les témoins assignés par les parties sont libérés pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre et ce, sans perte de salaire. Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés à part égale entre l'Employeur et le Syndicat.
270. L'Employeur libère le ou les plaignants sans perte de salaire pour la durée de l'audition.
271. Le Syndicat et l'Employeur se rencontrent et fixent d'un commun accord les causes pour audition.  
  
En cas de désaccord des parties sur le choix des causes qui doivent être portées au rôle, les causes sont entendues par l'arbitre désigné suivant l'ordre chronologique de leur inscription à l'arbitrage.
272. Si plusieurs griefs de même nature et recherchant un même droit sont inscrits pour audition, le syndicat a droit de déterminer, lors de la préparation du rôle, lequel de ces griefs est entendu par l'arbitre en priorité sur les autres griefs de même nature, sous réserve que la décision sur ce grief ne peut lier les parties en ce qui concerne les autres griefs.
273. Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation quant à cette somme, le montant en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief, à moins d'entente contraire entre les parties.
274. L'arbitre a tous les pouvoirs nécessaires à l'exercice de sa juridiction; il peut notamment rendre toute ordonnance qu'il estime propre à sauvegarder les droits des parties et décider toute question de fait et de droit.

**ANNEXE A : SERVICE RECONNU**

Nom	Prénom	Statut d'emploi	Ancienneté à titre de Conseiller juridique		Ancienneté aux fins d'avantages sociaux	
			AAAA-MM-JJ	Ancienneté au 1 <sup>er</sup> avril 2021	AAAA-MM-JJ	Ancienneté au 1 <sup>er</sup> avril 2021
		Régulier	2019-07-29	1 an(s), 8 mois, 3 jour(s)	2019-07-29	1 an(s), 8 mois, 3 jour(s)
		Régulier	2018-08-06	2 an(s), 7 mois, 26 jour(s)	2018-08-06	2 an(s), 7 mois, 26 jour(s)
		Régulier	2011-03-02	10 an(s), 0 mois, 30 jour(s)	2002-03-11	19 an(s), 0 mois, 21 jour(s)
		Régulier	2020-08-10	0 an(s), 7 mois, 22 jour(s)	2020-08-10	0 an(s), 7 mois, 22 jour(s)
		Régulier	2019-02-28	2 an(s), 1 mois, 4 jour(s)	2019-02-28	2 an(s), 1 mois, 4 jour(s)
		Régulier	2019-07-02	1 an(s), 8 mois, 30 jour(s)	2019-07-02	1 an(s), 8 mois, 30 jour(s)
		Régulier	2018-10-11	2 an(s), 5 mois, 21 jour(s)	2018-10-11	2 an(s), 5 mois, 21 jour(s)
		Régulier	2020-01-13	1 an(s), 2 mois, 19 jour(s)	2020-01-13	1 an(s), 2 mois, 19 jour(s)
		Régulier	2020-09-14	0 an(s), 6 mois, 18 jour(s)	2020-09-14	0 an(s), 6 mois, 18 jour(s)
		Régulier	2013-04-13	7 an(s), 11 mois, 19 jour(s)	2003-02-17	18 an(s), 1 mois, 15 jour(s)
		Régulier	2000-09-25	20 an(s), 6 mois, 7 jour(s)	2000-09-25	20 an(s), 6 mois, 7 jour(s)
		Régulier	2002-01-21	19 an(s), 2 mois, 11 jour(s)	2002-01-21	19 an(s), 2 mois, 11 jour(s)
		Régulier	2018-07-30	2 an(s), 8 mois, 2 jour(s)	2018-07-30	2 an(s), 8 mois, 2 jour(s)

**ANNEXE B : VACANCES – TABLE D'ACCUMULATION**

NOMBRE DE JOURS OÙ LE CONSEILLER JURIDIQUE  
A EU DROIT À SON TRAITEMENT  
DU 1<sup>er</sup> AVRIL AU 31 MARS

Nombre de jours de vacances selon le service ou l'ancienneté	1 à 15 ans (20)	16 ans (21)	17 ans (22)	18 ans (23)	19 ans (24)	20 ans et plus (25)
0						
0,5	6,2	5,9	5,6	5,4	5,2	4,9
1,0	12,4	11,8	11,2	10,8	10,4	9,8
1,5	18,6	17,7	16,8	16,2	15,6	14,7
2,0	24,8	23,6	22,4	21,6	20,8	19,6
2,5	31,0	29,5	28,0	27,0	26,0	24,5
3,0	37,2	35,4	33,6	32,4	31,2	29,4
3,5	43,4	41,3	39,2	37,8	36,4	34,3
4,0	49,6	47,2	44,8	43,2	41,6	39,2
4,5	55,8	53,1	50,4	48,6	46,8	44,1
5,0	62,0	59,0	56,0	54,0	52,0	49,0
5,5	68,2	64,9	61,6	59,4	57,2	53,9
6,0	74,4	70,8	67,2	64,8	62,4	58,8
6,5	80,6	76,7	72,8	70,2	67,6	63,7
7,0	86,8	82,6	78,4	75,6	72,8	68,6
7,5	93,0	88,5	84,0	81,0	78,0	73,5
8,0	99,2	94,4	89,6	86,4	83,2	78,4
8,5	105,4	100,3	95,2	91,8	88,4	83,3
9,0	111,6	106,2	100,8	97,2	93,6	88,2
9,5	117,8	112,1	106,4	102,6	98,8	93,1
10,0	124,0	118,0	112,0	108,0	104,0	98,0
10,5	130,2	123,9	117,6	113,4	109,2	102,9
11,0	136,4	129,8	123,2	118,8	114,4	107,8
11,5	142,6	135,7	128,8	124,2	119,6	112,7
12,0	148,8	141,6	134,4	129,6	124,8	117,6
12,5	155,0	147,5	140,0	135,0	130,0	122,5
13,0	161,2	153,4	145,6	140,4	135,2	127,4
13,5	167,4	159,3	151,2	145,8	140,4	132,3
14,0	173,6	165,2	156,8	151,2	145,6	137,2
14,5	179,8	171,1	162,4	156,6	150,8	142,1
15,0	186,0	177,0	168,0	162,0	156,0	147,0
15,5	192,2	182,9	173,6	167,4	161,2	151,9
16,0	198,4	188,8	179,2	172,8	166,4	156,8
16,5	204,6	194,7	184,8	178,2	171,6	161,7
17,0	210,8	200,6	190,4	183,6	176,8	166,6



Nombre de jours de vacances selon le service ou l'ancienneté	1 à 15 ans (20)	16 ans (21)	17 ans (22)	18 ans (23)	19 ans (24)	20 ans et plus (25)
17,5	217,0	206,5	196,0	189,0	182,0	171,5
18,0	223,2	212,4	201,6	194,4	187,2	176,4
18,5	229,4	218,3	207,2	199,8	192,4	181,3
19,0	235,6	224,2	212,8	205,2	197,6	186,2
19,5	241,8	230,1	218,4	210,6	202,8	191,1
20,0	248,6	236,0	224,0	216,0	208,0	196,0
20,5		241,9	229,6	221,4	213,2	200,9
21,0		248,6	235,2	226,8	218,4	205,8
21,5			240,8	232,2	223,6	210,7
22,0			248,6	237,6	228,8	215,6
22,5				243,0	234,0	220,5
23,0				248,6	239,2	225,4
23,5					244,4	230,3
24,0					248,6	235,2
24,5						240,1
25,0						248,6

*NOTE : Aux fins d'établir le nombre de jours où le Conseiller juridique à temps partiel a eu droit à son Traitement, 1 jour est égal à 7 heures.*

## **ANNEXE C : CLASSIFICATION DES CONSEILLERS JURIDIQUES**

- 1) Les avocats et les notaires qui à la demande de l'Employeur exercent de façon principale et habituelle les attributions décrites ci-après forment la classification des Conseillers juridiques chez l'Employeur.

### **ATTRIBUTIONS**

- 2) Les avocats et les notaires exercent, de façon principale et habituelle pour le compte de l'Employeur, les actes qui sont du ressort exclusif de leur profession respective en vertu de la Loi sur le Barreau ou de la Loi sur le Notariat selon le cas, et communiquent et/ou coordonnent la réalisation des mandats par les spécialistes externes (notamment, des avocats, comptables, gestionnaires et conseillers financiers) qui représentent la Société ou qui représentent des institutions financières, des sociétés de capital de risque, des prêteurs institutionnels et des entreprises clientes

### **EXIGENCES ET QUALIFICATIONS MINIMALES**

- 3) Pour appartenir à la classification de Conseiller juridique, un candidat doit être inscrit, selon le cas, au tableau de l'Ordre des avocats du Barreau du Québec ou de la Chambre des notaires du Québec. De plus, il doit avoir une connaissance théorique et pratique de la législation, de la réglementation, de la jurisprudence et des procédures.

## ANNEXE D : LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

Conformément à la *Loi sur la Fête nationale* (RLRQ, c. F-1.1), lorsque le 24 juin survient un dimanche et que cette journée est normalement prévue à l'horaire de travail du Conseiller juridique, le 24 juin est alors le jour férié pour celui-ci.

- Jour de l'an
- Lendemain du jour de l'an
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Lundi qui précède le 25 mai
- Fête nationale du Québec
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Fête de l'Action de grâces
- Veille de Noël
- Fête de Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du jour de l'an

## ANNEXE E : ÉCHELLES DE TRAITEMENT

### Réseau régional et Gouvernance corporative

ANNÉES	MINIMUM	MAXIMUM
1 <sup>er</sup> avril 2020 (1,75 %)	62 779 \$	121 164 \$
1 <sup>er</sup> avril 2021 (+ 1 %)	63 407 \$	122 376 \$
Nouvelle échelle au 2 avril 2021	64 992 \$	125 435 \$
1 <sup>er</sup> avril 2022 (+ 2 %)	66 292 \$	127 944 \$
1 <sup>er</sup> avril 2023 (+ 1,5 % ou clause remorque de la fonction publique)	67 286 \$	129 863 \$
1 <sup>er</sup> avril 2024 (+ 1,5 % ou clause remorque de la fonction publique)	68 296 \$	131 811 \$

### Prêts spécialisés et investissements

ANNÉES	MINIMUM	MAXIMUM
1 <sup>er</sup> avril 2020 (1,75 %)	62 779 \$	121 164 \$
1 <sup>er</sup> avril 2021 (+ 1 %)	63 407 \$	122 376 \$
Nouvelle échelle au 2 avril 2021	71 491 \$	137 978 \$
1 <sup>er</sup> avril (+ 2 %)	72 921 \$	140 738 \$
1 <sup>er</sup> avril (+ 1,5 % ou clause remorque de la fonction publique)	74 015 \$	142 849 \$
1 <sup>er</sup> avril 2024 (+ 1,5 % ou clause remorque de la fonction publique)	75 125 \$	144 991 \$

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

### CONCERNANT L'ADMINISTRATION PAR L'EMPLOYEUR DU RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE ET LES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE

Les parties conviennent de ce qui suit et ce, en application de l'article 189 de la convention collective concernant l'administration par l'Employeur du régime d'assurance-maladie et les régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le Syndicat :

1. Les pratiques administratives existantes à la date de signature de la convention sont maintenues. Ces pratiques concernent notamment la retenue des primes, l'information aux assurés, la tenue de dossiers aux fins d'assurance et la transmission à l'assureur des données nécessaires requises.
2. Tel que prévu par l'article 193 de la convention, les stipulations y énoncées sont intégrées à la présente soit :
  - a. une garantie que le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peut être majoré durant les 12 premiers mois de leur entrée en vigueur ni plus fréquemment qu'à tous les 12 mois par la suite, sous réserve d'une mésentente avec l'assureur conduisant à un appel d'offre, et une garantie que l'Employeur est avisé de toute majoration relative à ces éléments au minimum 2 mois avant son entrée en vigueur. Cet avis peut être de quarante-cinq 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 45 jours avant son entrée en vigueur;

L'alinéa qui précède n'a pas pour effet d'empêcher qu'un dividende ou ristourne soit affecté à une bonification de régime.

- c. la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant le premier jour de la période;
- d. aucune prime n'est payable pour une période le premier jour de laquelle le Conseiller juridique n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle le Conseiller juridique cesse d'être un participant;
- e. dans le cas de promotion, de reclassement, de rétrogradation ou de réorientation professionnelle ou d'intégration, le nouvel assureur accorde au Conseiller juridique concerné, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance-vie égal au montant d'assurance-vie antérieurement détenu par ce Conseiller juridique en vertu du contrat qui le protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel le Conseiller juridique 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;

- 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 adhérents.
3. Lorsqu'il y a lieu de modifier une pratique administrative, les parties se rencontrent suite à une convocation préalable de l'une ou l'autre des parties dans un délai raisonnable. L'Employeur procède, le cas échéant, à la modification qu'il juge nécessaire et ce, postérieurement à la rencontre dûment convoquée. Telle modification n'altère pas les droits et obligations de l'Employeur prévus par les articles 183 à 217.

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

### CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE DU CONSEILLER JURIDIQUE

La présente lettre d'entente demeure en vigueur jusqu'à la date d'échéance convenue entre les parties.

Les parties conviennent des modalités ci-après pour l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie du **Conseiller juridique** :

#### 1. UTILISATION DE LA BANQUE

##### 1.1. Jours de congé de maladie, vacances et congés pour responsabilités familiales et parentales

Le **Conseiller juridique** 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 200 de la Convention collective (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 200. Le cas échéant, le Conseiller juridique doit épuiser sa banque préalablement au paiement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 200.

Le Conseiller juridique bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti, laquelle est prévue au premier alinéa de l'article 202 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 71 de la convention.

Le Conseiller juridique 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 6.2 de la convention, et ce, jusqu'à un maximum de 10 jours par année financière.

##### 1.2. Congé de préretraite

Le Conseiller juridique qui opte pour une retraite totale et définitive, laquelle doit débiter au plus tard le 31 mars 2023, 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 l'article 66 de la convention, le Conseiller juridique peut anticiper les crédits de vacances qu'il 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 au Conseiller juridique 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'un Conseiller juridique, 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 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 il était assujéti 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 14 heures. Pendant cette période, les dispositions de l'article 54 de la convention afférente à la semaine garantie de 35 heures ne s'appliquent plus au Conseiller juridique, le nombre d'heures de sa nouvelle semaine de travail devenant sa semaine garantie et ne pouvant être modifié.

Dans un tel cas, le Conseiller juridique 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.

Le Conseiller juridique en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance traitement pour les jours de travail prévus à son horaire normal de travail.

Le Conseiller juridique en préretraite graduelle peut choisir de se prévaloir du congé de préretraite totale dans la mesure où il 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.

Le Conseiller juridique qui bénéficie d'une retraite progressive en vertu de l'article 124.1.1 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 établi 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 du Conseiller juridique au 31 mars 2023 lui sont payés. Le Conseiller juridique reçoit une indemnité correspondant au nombre de jours à sa banque, laquelle est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable au Conseiller juridique au 31 mars 2023. Cette indemnité est payée dans les 60 jours suivant cette date.

Toutefois, advenant la démission, le congédiement disciplinaire ou administratif, le décès, la retraite ou la fin d'emploi du Conseiller juridique régulier ou temporaire de 1 an ou plus avant le 31 mars 2023, l'indemnité prévue au premier alinéa est payée au Conseiller juridique dans les 60 jours de son départ, laquelle est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable au Conseiller juridique au moment de sa fin d'emploi.



Sans restreindre d'aucune façon le premier alinéa, le Conseiller juridique temporaire embauché pour une période de 1 an ou plus, s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre de Conseiller juridique temporaire et sa nomination à titre de Conseiller juridique régulier conserve sa banque de congés de maladie. De plus, si l'interruption n'excède pas 60 jours, le Conseiller juridique 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 au Conseiller juridique 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 2020.

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 prendra fin le 31 mars 2023.*

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

### LA POSSIBILITÉ D'UTILISER LES JOURS DE MALADIE À LA BANQUE DU CONSEILLER JURIDIQUE POUR LE RACHAT D'ANNÉES NON CONTRIBUÉES À UN RÉGIME DE RETRAITE

#### 1. RACHAT DE SERVICE

Le Conseiller juridique peut utiliser ses jours de congé de maladie pour acquitter le rachat d'absences sans traitement à son régime de retraite.

#### 2. UTILISATION DE LA BANQUE AUX FINS D'UN RACHAT

Aux fins de la lettre d'entente numéro 2 concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie du Conseiller juridique, les jours de congé de maladie qui apparaissent à la banque du Conseiller juridique peuvent être utilisés à 70 % de leur valeur pour le rachat d'absences sans traitement à son régime de retraite.

#### 3. MOMENT DU RACHAT

À l'exception de la prise d'une retraite avant le 1<sup>er</sup> avril 2020, le Conseiller juridique doit acquitter son rachat entre le 1<sup>er</sup> avril 2020 et le 31 mars 2023.

#### 4. 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.

#### 5. DURÉE DE LA LETTRE D'ENTENTE

*La présente lettre d'entente prend fin le 31 mars 2023*

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4

### CONCERNANT LES MESURES TRANSITOIRES EN LIEN AVEC LA PRIME D'EXPERTISE

À compter de la date de signature de la nouvelle convention collective, tous les Conseillers juridiques progressent dans la nouvelle échelle de Traitement qui leur est applicable.

Il est entendu qu'en date de signature de la nouvelle convention collective, compte tenu des nouvelles échelles de Traitement, les Conseillers juridiques n'auront pas encore atteint le nouveau maximum de l'échelle de Traitement. Dans ces circonstances, les parties conviennent des mesures transitoires suivantes:

**1) Pour le Conseiller juridique qui recevait déjà la prime d'expertise immédiatement avant la signature de la nouvelle convention collective :**

À compter de la date de signature de la nouvelle convention collective :

- (a) Plutôt que de recevoir le Traitement calculé en vertu des articles 165 à 165.2 de la nouvelle convention collective, en plus de son Traitement en vertu des nouvelles échelles, il a droit à une prime représentant 15 % de son traitement. La prime est maintenue d'une année à l'autre à moins que le Conseiller juridique obtienne une cote de rendement inférieure à « répond aux attentes ».
- (b) Lorsque le Conseiller juridique aura atteint le maximum de la nouvelle échelle de Traitement de l'Unité administrative auquel il est affecté, le Conseiller juridique aura droit à la prime d'expertise calculée selon les articles 165 à 165.2 de la nouvelle convention collective, sans nécessité d'avoir séjourné 1 an au maximum de l'échelle de Traitement depuis sa dernière progression salariale (sujet toutefois aux autres termes et conditions prévus aux articles 165 à 165.2 de la nouvelle convention collective).

**2) Pour le Conseiller juridique qui avait atteint le maximum de l'échelle de Traitement immédiatement avant la signature de la nouvelle convention collective, mais qui n'avait pas complété la période d'attente de 2 ans (en vigueur en vertu de la convention collective 2015-2020):**

À compter de la fin d'une période d'attente d'un (1) an depuis que le Conseiller juridique a atteint le maximum de l'échelle de Traitement de la convention collective 2015-2020 (119 080 \$), mais au plus tôt à compter de la date de signature de la nouvelle convention collective :

- (a) Plutôt que de recevoir le Traitement calculé en vertu des articles 165 à 165.2 de la convention collective, en plus de son Traitement en vertu des nouvelles échelles, il aura droit à une prime représentant 15 % de son traitement. La prime est maintenue d'une année à l'autre à moins que le Conseiller juridique obtienne une cote de rendement inférieure à « répond aux attentes ».

- (b) Lorsque le Conseiller juridique aura atteint le maximum de la nouvelle échelle de Traitement de l'Unité administrative auquel il est affecté, le Conseiller juridique aura droit à la prime d'expertise calculée selon les articles 165 à 165.2 de la nouvelle convention collective, sans nécessité d'avoir séjourné 1 an au maximum de l'échelle de Traitement depuis sa dernière progression salariale (sujet toutefois aux autres termes et conditions prévus aux articles 165 à 165.2 de la nouvelle convention collective).

**3) Pour le Conseiller juridique qui n'avait atteint le maximum de l'échelle de Traitement immédiatement avant la signature de la nouvelle convention collective :**

Les dispositions des articles 165 à 165.2 de la nouvelle convention collective s'appliquent au Conseiller juridique immédiatement à compter de la signature de la nouvelle convention collective.

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 bureau, section locale 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 16 juin 2021.

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

**INVESTISSEMENT QUÉBEC**

  
Me Maya M Seffar  
Représentante mandatée

  
Guy Leblanc  
Président-directeur général

  
Me Shanou Desilets  
Conseillère syndicale, SEPB-Québec

  
Marie Zakaib  
Vice-présidente, Ressources humaines et  
communications internes