

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2021-5893

N° dossier d'accréditation : AM-1000-7483

EMPLOYEUR

ASSOCIATION PARITAIRE POUR LA SANTÉ ET
LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL DU SECTEUR AFFAIRES SOCIALES
5100, RUE SHERBROOKE EST, BUREAU 950
MONTRÉAL QC H1V 3R9

Secteur d'activité : Privé

ASSOCIATION

SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES
ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 571, SEPB CTC-FTQ
565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 11100
MONTRÉAL QC H2M 2W2

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

TIERS

SYNDICAT DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES
PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU, (SEPB) -
CTC - FTQ
565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 11100
MONTRÉAL QC H2M 2W2

Date signature : 2022-04-21

Date dépôt : 2022-06-09

Nombre de
salariés visés : 36

Date début : 2022-04-21

Date d'expiration : 2023-12-31

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2022-06-28
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817
Sans frais : 1 800 643-4817
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

**L'ASSOCIATION PARITAIRE POUR LA SANTÉ
ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
DU SECTEUR AFFAIRES SOCIALES (ASSTSAS)**

ET

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

1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2023

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1.	DÉFINITION DES TERMES	1
ARTICLE 2.	OBJET.....	3
ARTICLE 3.	DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT.....	4
ARTICLE 4.	ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION.....	5
ARTICLE 5.	DROIT DE LA DIRECTION	6
ARTICLE 6.	RÉGIME SYNDICAL	7
ARTICLE 7.	AFFICHAGE ET ACTIVITÉS SYNDICALES	9
ARTICLE 8.	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS.....	12
ARTICLE 9.	ARBITRAGE	13
ARTICLE 10.	MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES ..	15
ARTICLE 11.	PÉRIODE DE PROBATION	17
ARTICLE 12.	ANCIENNETÉ	18
ARTICLE 13.	MUTATIONS VOLONTAIRES	20
ARTICLE 14.	POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE	23
ARTICLE 15.	RÉDUCTION DU PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	25
ARTICLE 16.	ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURES.....	28
ARTICLE 17.	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL	29
ARTICLE 18.	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	31
ARTICLE 19.	CONGÉS FÉRIÉS	33
ARTICLE 20.	COMITÉ PARITAIRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL.....	34

ARTICLE 21.	CONGÉ ANNUEL (VACANCES).....	35
ARTICLE 22.	DROITS PARENTAUX	39
ARTICLE 23.	CONGÉS SOCIAUX	64
ARTICLE 24.	FORMATION DES PERSONNES SALARIÉES	66
ARTICLE 25.	CONGÉS SANS SOLDE ET À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	68
ARTICLE 26.	RÉGIME DE RETRAITE ET RÉGIMES D'ASSURANCES : VIE, MALADIE, SOINS DENTAIRES, SALAIRE ET RESPONSABILITÉ CIVILE ET PROFESSIONNELLE.....	74
ARTICLE 27.	FRAIS DE DÉPLACEMENT	81
ARTICLE 28.	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	85
ARTICLE 29.	PAIEMENT DES SALAIRES	86
ARTICLE 30.	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	87
ARTICLE 31.	DURÉE ET RENOUVELLEMENT	88
ANNEXE A - ENTENTE SALARIALE ET MÉCANISMES SALARIAUX		89
ANNEXE B - TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES SALARIALES.....		91
ANNEXE C – PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL		97
ANNEXE D – PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE		99
ANNEXE E – RESPONSABILITÉ CIVILE ET PROFESSIONNELLE DES PERSONNES SALARIÉES DE L'EMPLOYEUR		102
LETTRE D'ENTENTE N° 1 RELATIVE À YVES CORMIER		105
LETTRE D'ENTENTE N° 2 RELATIVE AU TÉLÉTRAVAIL.....		1057
LETTRE D'ENTENTE N° 3 RELATIVE AUX PERMANENCES		1058
LETTRE D'ENTENTE N° 4 RELATIVE AU COMITÉ DE TRAVAIL PARITAIRE SUR LA RÉVISION DES TITRES D'EMPLOI ET DES ÉCHELLES SALARIALES ASSOCIÉES.....		105

ARTICLE 1. DÉFINITION DES TERMES

- 1.01** « Employeur désigne l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS).
- 1.02** « Syndicat » désigne le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 571 (SEPB), CTC-FTQ.
- 1.03** « Représentant du syndicat » désigne l'une ou l'autre des personnes salariées couvertes et désignées par l'unité de négociation.
- 1.04** « Personne salariée » désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération.
- 1.05** « Personne salariée à temps complet » désigne toute personne salariée qui travaille d'une façon régulière le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi et ayant terminé sa période de probation.
- 1.06** « Personne salariée à temps partiel » désigne toute personne salariée qui travaille d'une façon régulière un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi et ayant terminé sa période de probation.
- 1.07** A) « Personne salariée temporaire » désigne la personne embauchée pour rencontrer des surcroûts temporaires de travail et pour exécuter des travaux à durée limitée (pour une période inférieure à dix-huit mois, sauf entente entre les parties).
- B) « Personne salariée temporaire » désigne également la personne salariée embauchée pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire alors que ce dernier est absent pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention collective. Tel poste n'est pas affiché si l'Employeur décide de le combler temporairement.
- 1.08** « Poste » désigne les fonctions de l'un des titres d'emploi prévus à la présente convention à temps complet ou à temps partiel. La liste des titres d'emploi apparaît à l'Annexe B.
- 1.09** « Promotion » désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre dont le maximum de l'échelle de salaire est supérieur.

1.10 « Transfert » désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre dont le maximum de l'échelle de salaire est identique.

1.11 « Rétrogradation » désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre dont le maximum de l'échelle de salaire est inférieur.

1.12 On entend par « conjointes ou conjoints » les personnes :

- A) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
- B) ou de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
- C) ou de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

Sous réserve que le divorce, la nullité ou la dissolution du mariage ainsi que la nullité ou la dissolution de l'union civile conformément à la loi fait perdre ce statut de conjointe ou de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de 3 mois dans le cas de personnes qui vivent maritalement.

ARTICLE 2. OBJET

Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre l'Employeur et le Syndicat, de déterminer de bonnes conditions de travail pour les personnes salariées visées par l'accréditation ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'Employeur et les personnes salariées.

ARTICLE 3. DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

3.01 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur ni le Syndicat ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention et la loi.

Les parties reconnaissent que le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination. Nul ne doit harceler sexuellement une personne.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les qualifications requises pour occuper un poste est réputée non discriminatoire.

3.02 Les dispositions de la Loi sur les normes du travail relatives au harcèlement psychologique s'appliquent.

ARTICLE 4. ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

4.01 Par les présentes, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail en ce qui regarde les conditions de travail au nom et pour toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec, le 12 août 1980.

4.02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention entre une personne salariée et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.

4.03 Si, pendant la durée de la convention, l'Employeur est d'opinion qu'une personne salariée doit être exclue de l'unité de négociation parce qu'elle n'est plus une personne salariée en sens du Code du travail, il informe le Syndicat, par écrit, de ses intentions et, s'il n'y a pas entente, l'Employeur doit alors procéder selon les dispositions de l'article 39 du Code du travail, le fardeau de la preuve lui incombant.

Dans un tel cas, les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à ce que les autorités ayant juridiction en cette matière rendent une décision finale sur la requête.

4.04 Sauf en cas d'urgence, des personnes exclues de l'unité de négociation n'accomplissent pas le travail exécuté par les différentes catégories de personnes salariées régies par la présente convention ou tout autre travail qui, de par sa nature, pourrait y être intégré.

Cette clause n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de faire exécuter par un employé-cadre du travail normalement fait par une personne salariée couverte par la convention collective ou de donner des contrats à forfait. Dans ce cas, le Syndicat en est avisé.

Le fait de faire exécuter du travail par des employés-cadres ou de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied, des rétrogradations, de réduire le nombre d'heures de travail des personnes salariées ou d'empêcher l'affichage d'un poste permanent.

ARTICLE 5. DROIT DE LA DIRECTION

Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 6. RÉGIME SYNDICAL

6.01 Adhésion au Syndicat

1. Toute personne salariée membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et toutes celles qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.
2. Toute nouvelle personne salariée doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre en règle du Syndicat en signant une carte d'adhésion, et ce, à l'embauche.
3. Aux fins de la présente clause, l'Employeur permet une rencontre, pendant les heures de travail, entre la nouvelle personne salariée et un représentant syndical.

La durée d'une telle rencontre ne peut excéder trente (30) minutes.
4. Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le Syndicat l'aurait expulsée de ses rangs.

6.02 Cotisation syndicale

1. L'Employeur retient pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque personne salariée couverte par l'accréditation, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet, une (1) fois par mois, les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours de la perception, au Syndicat.
2. Si pour une raison quelconque les cotisations d'une personne salariée ne sont pas déduites au temps régulier des déductions, lesdites cotisations sont alors déduites sur sa paie suivante.
3. L'Employeur fournit au Syndicat, une (1) fois par mois avec la remise des cotisations syndicales, une liste détaillée mentionnant les noms des personnes salariées cotisées, le salaire brut incluant le temps supplémentaire et les montants ainsi retenus.

4. L'Employeur fournit au syndical local :

- A) s'il y a lieu, les noms des nouvelles personnes salariées incluant leur adresse, leur date d'engagement, leur titre d'emploi et leur salaire ;
- B) les noms et les dates de départ des personnes salariées qui ont quitté l'emploi ;
- C) le 31 janvier, une liste détaillée mentionnant le nom des personnes salariées, leur date d'engagement, leur adresse, leur titre d'emploi, leur salaire et leur échelon.

ARTICLE 7. AFFICHAGE ET ACTIVITÉS SYNDICALES

7.01 Tableau d'affichage

1. L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage.
2. Le Syndicat peut afficher sur ce tableau tout avis de convocation ; tout autre document syndical doit recevoir l'approbation de l'Employeur au préalable.
3. Compte tenu de l'évolution technologique, les parties conviennent que le système de messagerie électronique de l'Employeur peut être utilisé en lieu et place du tableau d'affichage pour les fins suivantes :
 - affichages en vertu de l'article 13 ;
 - affichages en vertu de l'article 14 ;
 - communications usuelles de l'Employeur pour les personnes salariées ;
 - communications usuelles du syndicat pour ses membres.

7.02 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un classeur fermant à clé dans un local que pourra utiliser le Syndicat lorsque disponible.

7.03 Le Syndicat communique à l'Employeur la liste de ses représentants syndicaux dans les dix (10) jours de l'élection de ses membres à différents postes.

7.04 Le Syndicat et ses représentants peuvent rencontrer l'Employeur, sur rendez-vous, pour discuter de tout problème concernant les personnes salariées ou concernant l'interprétation, l'application, ou pour discuter de sujets d'intérêt commun ne figurant pas à la convention collective.

Ils peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer les personnes salariées dans les cas de congédiement, de suspension ou de force majeure, après en avoir demandé l'autorisation à l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les représentants du Syndicat et les personnes salariées concernées ne subissent alors aucune perte de salaire.

7.05 Les délégués désignés par le Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire, et ce, pour exercer des activités syndicales. À cette fin, le Syndicat transmet, par écrit, à l'Employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, le nom de la ou des personnes salariées pour qui la libération est demandée ainsi que la nature, la durée et le lieu de cette activité syndicale.

Le nombre total de journées payées en vertu de cet article pour l'ensemble des personnes salariées comprises dans l'unité de négociation est fixé à vingt (20) jours pour chacune des années de la convention.

Un maximum de trois (3) personnes salariées peuvent être libérées de leur travail au même moment.

7.06 1. L'Employeur libère, sans perte de salaire, trois (3) personnes salariées membres du comité de négociation pour assister aux séances de négociation et de conciliation.

2. Le représentant du Syndicat pourra, sans perte de salaire, s'absenter de son travail pour participer à des rencontres patronales-syndicales ou pour assister à des séances de règlement de grief.

7.07 À l'occasion d'un arbitrage, le représentant du Syndicat, la personne salariée concernée et les témoins sont libérés sans perte de salaire.

Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par le tribunal.

7.08 Une personne salariée qui est membre d'un comité conjoint ou qui est appelée à participer à un tel comité formé de représentants désignés par l'Employeur d'une part, et par le Syndicat, d'autre part, ne subit aucune perte de salaire lorsqu'elle assiste à des réunions de tel comité ou exécute une tâche de tel comité.

7.09 Congé sans solde pour fonction syndicale

S'il s'agit d'une fonction non électorale, la personne salariée doit faire son choix dans un délai de quinze (15) mois à compter de sa libération. Ce délai expiré, elle ne peut exiger de revenir au service de l'Employeur et elle est considérée comme ayant donné sa démission.

- 7.10** Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que la personne salariée continue d'occuper une fonction élective.
- 7.11** Le Syndicat doit demander, par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance ce congé sans solde prévu aux paragraphes 7.09 et 7.10.
- 7.12** Au cours des absences prévues aux paragraphes 7.09 et 7.10, la personne salariée conserve son ancienneté, mais elle ne reçoit ni n'acquiert aucun salaire et autres bénéfices.
- 7.13** La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui satisfait aux conditions énumérées aux paragraphes 7.09 et 7.10 doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins trente (30) jours s'il s'agit d'un poste permanent et d'au moins quinze (15) jours si la fonction syndicale est élective.
- 7.14** Au retour de la personne salariée exerçant une fonction syndicale suivant les modalités prévues ci-haut, l'Employeur reprend cette personne salariée à l'emploi qu'elle occupait au moment du début de son congé. Si son emploi n'existe plus, l'Employeur l'assigne à un autre emploi comparable dont le taux de salaire est équivalent à celui de l'emploi qu'elle occupait au moment d'obtenir sa fonction syndicale.
- 7.15** La personne salariée exerçant une fonction syndicale peut bénéficier de l'assurance collective et du régime de caisse de retraite alors en vigueur si la personne salariée paie mensuellement, en entier, la prime (portion Employeur et personne salariée) pour son assurance et sa caisse de retraite et que les clauses des contrats le permettent.

ARTICLE 8. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

Dans le cas de grief ou de mécontentement concernant les conditions de travail des personnes salariées, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante.

- 8.01** La ou les personnes salariées, seules ou accompagnées d'un représentant syndical ou le Syndicat comme tel, dans les trente (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à un représentant de l'Employeur, qui doit donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief.

Selon le cas qui s'applique, les délais de trente (30) jours et de six (6) mois prévus au paragraphe précédent sont de rigueur.

- 8.02** À la demande de l'une ou l'autre des parties, l'Employeur et le Syndicat peuvent se rencontrer dans le but de trouver une solution satisfaisante au grief.

- 8.03** Si plusieurs personnes salariées prises collectivement ou si le Syndicat comme tel se croient lésés, le Syndicat peut présenter la cause, par écrit, pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut décrite.

ARTICLE 9. ARBITRAGE

- 9.01** Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de cinq (5) jours mentionné au paragraphe 8.01, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief ou la mécontente soit entendu en arbitrage en faisant parvenir à l'autre partie, un avis écrit à cet effet.
- 9.02** À défaut par le Syndicat de signifier à l'Employeur l'avis susmentionné dans les six (6) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré par la personne salariée et le Syndicat.
- 9.03** Procédure régulière
L'audition est tenue devant un arbitre choisi par les parties.
- 9.04** À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demande au ministre du Travail de nommer d'office l'arbitre à même la liste annotée d'arbitres du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre.
- 9.05** Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, l'intéressé peut d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit réclamé sans être tenu d'établir la somme d'argent réclamée. S'il est décidé que le grief est fondé en tout ou en partie et si les parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, un simple avis écrit adressé à l'arbitre, lui soumet le litige pour décision finale ; copie de l'avis est transmise à l'autre partie. Dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliquent.
- 9.06** Dans tous les cas de grief portant sur une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 9.07** En aucune circonstance l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 9.08** Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales par les deux (2) parties.

- 9.09** L'arbitre possède tous les pouvoirs qu'accorde le Code du travail pour régler les griefs.

De plus, dans tous les cas de congédiement, de suspension, de rétrogradation, de refus d'avancement d'échelon par mesure administrative prise contre une personne salariée, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, d'abolir ou de substituer à la décision de l'Employeur toute autre sanction ou décision qui lui paraît équitable dans les circonstances.

- 9.10** L'arbitre doit entendre le litige au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur-le-champ ; il doit, ultérieurement, sur demande de l'une ou l'autre partie, motiver sa décision par écrit.
- 9.11** Aucun document ne peut être remis par les parties après un délai de cinq (5) jours suivant l'audition.
- 9.12** Dans tous les cas, l'arbitre ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.
- 9.13** La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce.

ARTICLE 10. MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

10.01 A) Toute mesure disciplinaire ou administrative doit faire l'objet d'un écrit adressé à la personne salariée concernée et contenant l'exposé des motifs. Une copie de cet avis doit être transmise au Syndicat. Seuls les motifs invoqués dans cet avis écrit peuvent être opposés à une personne salariée devant un arbitre.

Dans le cas de congédiement ou de suspension, l'Employeur doit envoyer un avis dans un délai de quatre (4) jours.

B) Les avis disciplinaires dont la personne salariée et le Syndicat n'ont pas été informés par écrit, conformément au présent article, ne peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage ni apparaître au dossier de la personne salariée.

C) Dans le cas où l'Employeur décide de convoquer une personne salariée au sujet d'une mesure disciplinaire qui la concerne, celle-ci peut être accompagnée d'un représentant syndical.

L'Employeur avise simultanément le Syndicat et la personne salariée de ladite rencontre.

10.02 La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur de tous les faits pertinents à cet incident.

10.03 Le délai de trente (30) jours prévu à l'alinéa précédent ne s'applique pas si la décision d'imposer une mesure disciplinaire résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique de la personne salariée.

10.04 Aucune offense ne peut être opposée à une personne salariée après un (1) an de sa commission, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans les douze (12) mois précédents.

10.05 Sur demande à l'Employeur, une personne salariée peut en tout temps consulter son dossier en présence d'un représentant de l'Employeur et aussi en présence d'un représentant syndical, si elle le désire.

Ce dossier comprend :

- le formulaire de demande d'emploi ;
- le formulaire d'engagement ;
- toute autorisation de déduction ;
- les demandes de promotion, transfert et rétrogradation ;
- copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience ;
- copie des rapports disciplinaires ;
- copie des rapports d'accidents du travail ;
- les rapports d'évaluation personnelle.

10.06 Toute démission doit être communiquée immédiatement, par écrit, au Syndicat. Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la valeur dudit consentement.

10.07 Aucun aveu signé par une personne salariée ne peut lui être opposé devant un arbitre à moins qu'il ne s'agisse :

1. d'un aveu signé devant un représentant autorisé du Syndicat ;
2. d'un aveu signé en l'absence d'un représentant dûment autorisé du Syndicat mais non dénoncé par écrit par la personne salariée dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

ARTICLE 11. PÉRIODE DE PROBATION

- 11.01** Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son engagement.
- 11.02** La période de probation est de cent-quatre-vingts (180) jours de travail pour une personne salariée du groupe professionnel et de quatre-vingt-dix (90) jours de travail pour une personne salariée du groupe bureau.
- Les jours de travail effectués à titre de personne salariée temporaire sont comptabilisés dans la période de probation.
- 11.03** Si l'Employeur reprend à son service une personne salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette personne salariée, pour acquérir sa permanence, ne fait que compléter les jours qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.
- 11.04** La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, elle n'a droit à la procédure de grief qu'une fois sa période de probation complétée.

Dans un tel cas, l'Employeur donne les avis prévus par la loi.

ARTICLE 12. ANCIENNETÉ

- 12.01** La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.
- 12.02** L'ancienneté s'exprime en années et en jours.
- 12.03** Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service de la personne salariée à temps complet sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 12.04** L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel est calculée en fonction de ses heures travaillées par rapport à la durée de travail prévue à son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires.
- 12.05** Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'une personne salariée à temps complet et celle d'une personne salariée à temps partiel, les heures travaillées de cette dernière sont converties en années et jours, selon la règle suivante :
- Durant la période au cours de laquelle une personne salariée a droit à vingt (20) jours de congé annuel, chaque sept (7) heures travaillées équivalent à 1/225 d'année d'ancienneté. Pour les personnes salariées bénéficiant de vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque sept (7) heures travaillées équivalent à 1/220 d'année d'ancienneté.
- 12.06** En aucun cas, la personne salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que la personne salariée à temps complet à l'intérieur d'une même période.
- 12.07** La personne salariée à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
1. mise à pied pendant douze (12) mois ;
 2. absence pour invalidité autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle ci-après mentionné, pendant vingt-quatre (24) mois ;
 3. absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnu comme tel selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (1985, L.Q., c.6 et modifications) ;

4. absence prévue aux dispositions relatives aux droits parentaux (maternité, paternité ou adoption) ;
 5. absence autorisée, sauf dispositions contraires prévues à la présente convention.
- 12.08** La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions de l'article précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures travaillées effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont considérés quant au calcul de l'ancienneté et calculés au fur et à mesure.
- 12.09** La personne salariée conserve mais n'accumule pas son ancienneté dans le cas suivant : absence pour invalidité autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle ci-haut mentionné du vingt-cinquième (25^e) au trente-sixième (36^e) mois d'invalidité.
- 12.10** La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
1. abandon volontaire de son emploi ;
 2. renvoi ;
 3. mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois ;
 4. absence pour invalidité autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle ci-haut mentionné, après le trente-sixième (36^e) mois d'absence ; la perte d'ancienneté et d'emploi n'enlève pas le droit à la personne salariée de bénéficier des avantages du régime d'assurance salaire, s'il y a lieu.
- 12.11** La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois compris dans l'unité de négociation, conformément aux règles prévues à la présente convention.
- 12.12** Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la personne salariée à temps complet et à la personne salariée à temps partiel. Toutefois, c'est proportionnellement au nombre d'heures travaillées effectuées par rapport aux heures prévues à son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires, que la personne salariée à temps partiel acquiert des droits en vertu de la présente convention collective.

ARTICLE 13. MUTATIONS VOLONTAIRES

13.01 Poste vacant

- A) Lorsqu'un poste devient vacant, l'Employeur dispose d'une période de trente (30) jours pour décider de maintenir, de modifier ou d'abolir le poste. Advenant l'abolition ou la modification, il communique sa décision au Syndicat, par écrit, dans les plus brefs délais mais au plus tard dans les dix (10) jours de la fin de la période ci-haut mentionnée.
- B) L'abolition ou la modification d'un poste vacant ne doit pas avoir pour effet d'entraîner une surcharge de travail pour tout autre personne salariée par rapport à ce qui est normalement exigible pour un titre d'emploi comparable.
- C) Tout poste vacant ou nouvellement créé couvert par l'accréditation doit être affiché aux endroits habituels durant une période de dix (10) jours. L'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat et aux personnes salariées.

13.02 Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

1. le titre et le libellé des fonctions apparaissant à la convention ;
2. l'échelle de salaire ;
3. le port d'attache de la personne salariée ;
4. la période d'affichage ;
5. le statut rattaché au poste (temps complet ou temps partiel) ;
6. le nom du responsable à qui la candidature doit être transmise.

13.03 Dès qu'une personne salariée présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'Employeur au Syndicat.

13.04 A) Personnes salariées du groupe bureau

Le poste doit être accordé et est comblé par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales du poste. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

B) Personnes salariées du groupe professionnel

Le poste est accordé à la personne salariée la plus apte à remplir les exigences normales du poste.

En cas d'égalité entre deux ou plusieurs candidats, le poste est accordé à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté.

Dans les cas de contestation sur le choix du candidat, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

13.05 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage pour une durée de cinq (5) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.

13.06 A) Personnes salariées du groupe bureau

L'Employeur met à l'essai, pour une période de trente (30) jours, le candidat choisi et doit lui donner, compte tenu des circonstances, l'entraînement et la formation nécessaires durant cette période pour que la personne salariée puisse accomplir sa fonction. Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste au terme de la période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales du poste.

B) Personnes salariées du groupe professionnel

L'Employeur met à l'essai, pour une période de six (6) mois, le candidat choisi et doit lui donner, compte tenu des circonstances, l'entraînement et la formation nécessaires pour que la personne salariée puisse accomplir sa fonction. Si la personne salariée est maintenue dans son poste au terme de sa période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales du poste.

13.07 Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le réintégrer à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis audit poste. Dans ce dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que la personne salariée n'a pu satisfaire aux exigences du poste.

13.08 Aucune personne salariée ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert.

13.09 La personne salariée promue, reçoit, au départ, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'elle quitte.

13.10 Dans le cas de rétrogradation, la personne salariée se situe dans sa nouvelle échelle de salaire, à l'échelon correspondant à ses années de service auprès de l'Employeur.

13.11 Dans le cas de promotion, la date d'augmentation statutaire est la date d'anniversaire de sa promotion.

13.12 Dans le cas de transfert ou de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire est la date d'anniversaire d'engagement.

13.13 Dans le cas de promotion, transfert ou rétrogradation, la personne salariée bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article sur les années d'expérience antérieures.

13.14 Poste réservé

La personne salariée qui demeure incapable de répondre aux exigences normales de son poste, peut sur recommandation d'une autorité compétente pour des raisons médicales, après entente entre l'Employeur et le Syndicat, être replacée dans un autre poste pour lequel elle satisfait aux exigences normales du poste.

Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et la personne salariée ne subit aucune diminution de salaire à la suite de cette mutation.

13.15 Pour fins d'application des dispositions des articles 13 et 15, les personnes salariées actuellement à l'emploi dans un poste du groupe professionnel sont réputées satisfaire aux exigences normales du poste pour leur titre d'emploi.

ARTICLE 14. POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE

14.01 L'Employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte de ses besoins.

Si l'Employeur décide de ne pas combler un ou des postes, il communique, par écrit, à la demande du Syndicat, les raisons pour lesquelles le ou les postes ne sont pas comblés.

La décision de l'Employeur de ne pas combler le poste ne doit pas avoir pour effet d'entraîner une surcharge de travail pour tout autre personne salariée.

14.02 Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est absent pour l'un ou l'autre des raisons suivantes :

- droits parentaux ;
- maladie ou accident ;
- activités syndicales ;
- congés sans solde et à traitement différé ;
- congé pour exercice d'une fonction civique ;
- tout autre motif prévu à la convention collective.

14.03 A) Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché.

B) Pour tout poste temporairement dépourvu de son titulaire, l'Employeur offre le remplacement selon les modalités suivantes :

1. aux personnes salariées du même groupe d'emploi selon l'ancienneté ;
2. aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel.

Ces modalités sont applicables pour les deux (2) premiers remplacements.

Au retour du titulaire, la personne salariée réintègre son ancien poste aux mêmes conditions qu'elle détenait avant le remplacement.

Dans tous les cas, la personne salariée doit répondre aux exigences pertinentes du titre d'emploi et satisfaire aux exigences normales du poste.

ARTICLE 15. RÉDUCTION DU PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

15.01 Avis et rencontres

- A) L'Employeur avise, par écrit, le Syndicat et la ou les personnes salariées concernées de toute réduction de personnel trente (30) jours précédant la mise à pied.
- B) L'une ou l'autre des parties peut demander une rencontre afin de discuter et de voir à l'application des dispositions du présent article.

15.02 Procédure de supplantation ou de mise à pied

Dans le cas de supplantation ou de mise à pied, l'ancienneté de chaque personne salariée détermine celle que la mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après.

1. Dans le titre d'emploi visé, la personne salariée qui a le moins d'ancienneté en est affectée.
2. La personne salariée la moins ancienne dans le titre d'emploi peut supplanter dans un autre titre d'emploi la personne salariée ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

Chaque personne salariée ainsi supplantée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe pourvu qu'il y ait une personne salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

- 15.03** La personne salariée à temps partiel, pour supplanter une personne salariée à temps complet, doit accepter de devenir une personne salariée à temps complet. De la même façon, la personne salariée à temps complet, pour supplanter une personne salariée à temps partiel, doit accepter de devenir une personne salariée à temps partiel et, dans ce cas, son salaire est fixé proportionnellement à ses heures travaillées.

- 15.04** La personne salariée qui doit être supplantée en vertu des paragraphes 15.02 et 15.03, reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

- 15.05** Les supplantations occasionnées en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.

- 15.06** Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 13.08 à 13.13 inclusivement de l'article 13 « Mutations volontaires ». En aucun cas, la personne salariée ne subit de diminution de salaire.

- 15.07** La personne salariée du groupe professionnel bénéficie des dispositions du présent article.

Toutefois, il ne peut supplanter que des personnes salariées du groupe professionnel.

- 15.08** L'Employeur s'engage à fournir à toute personne salariée visée par une mise à pied permanente, une assistance dans le but de l'aider à trouver un emploi équivalent dans le secteur de la santé et des services sociaux ou à l'extérieur du secteur.

15.09 Procédure de rappel au travail et liste de rappel

Les personnes salariées mises à pied sont rappelées par ordre d'ancienneté à la condition qu'elles puissent satisfaire aux exigences du poste pour lequel elles sont rappelées.

- 15.10** Dans l'éventualité où une personne salariée est rappelée et qu'elle travaille effectivement pour l'Employeur, la paie de séparation prévue au paragraphe 15.14 cesse d'être versée. S'il s'agit d'une affectation temporaire, la paie de séparation pourra continuer à être versée après la terminaison de ladite affectation, et ce, jusqu'à concurrence du maximum auquel elle avait droit en vertu du paragraphe 15.14.

- 15.11** Cette obligation qu'a l'Employeur de rappeler une personne salariée mise à pied vaut pour une période de vingt-quatre (24) mois à compter de la dernière date effective de mise à pied.

- 15.12** Les rappels sont faits par courrier recommandé à la dernière adresse connue de la personne salariée.

15.13 Une personne salariée rappelée au travail doit se présenter dans un délai de quinze (15) jours de la date de rappel, faute de quoi, elle sera considérée comme ayant démissionné.

15.14 Paie de séparation

Toute personne salariée qui est effectivement mise à pied sur une base permanente à la suite de l'application du mécanisme prévu au paragraphe 15.02 a droit à une paie de séparation de trois (3) semaines de salaire après un (1) an d'ancienneté, de trois (3) semaines additionnelles par année d'ancienneté complétée, et ce, jusqu'à concurrence de douze (12) mois de salaire régulier. Cette paie de séparation est versée à la personne salariée selon le calendrier normal de paie.

La paie de séparation s'applique aussi dans le cas de fermeture. Cependant, en cas de fermeture, la paie de séparation sera remise dans un seul versement.

ARTICLE 16. ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURES

16.01 L'Employeur reconnaît aux personnes salariées actuellement à son service et à celles qui seront engagées par la suite, une année d'expérience pour chaque année antérieure de travail dans un même titre d'emploi ou, le cas échéant, dans un autre titre d'emploi comparable, aux fins d'intégration dans l'échelle de salaire.

16.02 Lors de l'engagement, l'Employeur doit exiger de la personnes salariée une attestation de cette expérience, attestation que la personne salariée obtiendra de l'Employeur où elle a été acquise. À défaut de quoi, l'Employeur ne peut lui opposer de délai de prescription. S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.

16.03 L'Employeur remet à la personne salariée, le jour même de son départ, une attestation écrite de l'expérience acquise par celui-ci.

ARTICLE 17. HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

17.01 La semaine de travail des personnes salariées est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi sur une base de cinq (5) jours de sept (7) heures le tout étant sujet aux dispositions du présent article.

17.02 Horaire quotidien de travail

L'horaire quotidien de travail se situe entre 8 h et 17 h.

17.03 Repas du midi

La période non rémunérée qui est réservée au repas du midi est d'une (1) heure à être prise entre midi (12 h) et treize heures (13 h).

17.04 Les personnes salariées sont soumises à un horaire quotidien variable ; les heures quotidiennes de travail peuvent varier en deçà ou au-delà de sept (7) heures en relation avec les besoins de l'Employeur.

Cependant, dans l'éventualité où la semaine de travail dépasserait trente-cinq (35) heures, le temps excédentaire peut être repris à l'intérieur d'une période de deux (2) mois, après entente avec l'Employeur.

17.05 Horaire d'été

A) Du deuxième lundi du mois de juillet, pour une durée de sept (7) semaines, la semaine de travail est répartie du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi, sur une base de quatre (4) jours selon l'horaire quotidien de travail prévu aux articles 17.02 et 17.03. Les services à la clientèle sont assurés sur une base de cinq (5) jours, du lundi au vendredi.

Pour bénéficier de l'horaire d'été, la nouvelle personne salariée doit avoir complété deux cent vingt-cinq (225) jours de travail.

B) Les personnes salariées déterminent, à la fin du mois de mai et pour chaque semaine où s'applique l'horaire d'été, les personnes qui assurent la permanence du lundi au jeudi et du mardi au vendredi, en tenant compte de l'accueil et du service téléphonique qui doivent être assurés tous les jours de 8 h 30 à 16 h 30.

17.06 Les personnes salariées sont soumises à un horaire d'été quotidien variable ; les heures quotidiennes de travail peuvent varier en deçà ou au-delà de sept (7) heures en relation avec les besoins de l'Employeur.

17.07 Les clauses 17.05 et 17.06 sont exceptionnelles et ne peuvent être utilisées pour interpréter aucune des autres clauses de la convention collective.

17.08 Dans le cadre de la gestion des horaires de travail, l'Employeur exerce les moyens de contrôle appropriés.

ARTICLE 18. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

18.01 Le travail exécuté avant ou après l'horaire d'une personne salariée du groupe bureau, à la demande de l'Employeur, est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré au taux de temps et demi.

Cependant, les sept (7) premières heures de temps supplémentaire par période de paie peuvent, à la demande de la personne salariée, être converties en temps chômé pouvant être reprises en temps au taux de temps et demi, après entente avec l'Employeur. Au-delà des sept (7) heures, le temps supplémentaire est remboursé aux taux de temps et demi sur la paie qui suit.

18.02 Tout temps supplémentaire pour une personne salariée du groupe bureau est volontaire et doit être autorisé au préalable par l'Employeur.

18.03 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux personnes salariées du groupe bureau disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les personnes salariées qui font normalement ce travail.

Pour fins de répartition du temps supplémentaire, chaque fois que la personne salariée refuse de faire du temps supplémentaire, elle est considérée comme ayant fait le temps supplémentaire.

Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence aux personnes salariées sur place.

18.04 Toute personne salariée du groupe bureau qui doit travailler en continuité au moins trois (3) heures en temps supplémentaire a droit à une pause-repas de trente (30) minutes rémunérées.

18.05 A) Le travail exécuté à la demande de l'Employeur par une personne salariée du groupe professionnel au-delà des trente-cinq (35) heures de travail hebdomadaires réparties sur les cinq (5) jours, selon les modalités de l'article 17.04, est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré au taux simple.

Cependant, la personne salariée et l'Employeur peuvent convenir de la conversion en temps chômé du travail effectué en temps supplémentaire.

B) Pour la période s'échelonnant du deuxième lundi du mois de juillet, pour une durée de sept (7) semaines, le travail exécuté à la demande de l'Employeur par une personne salariée du groupe professionnel au-delà des heures de travail hebdomadaires réparties sur quatre (4) jours, selon les modalités de l'article 17.06, est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré au taux simple.

18.06 Tout temps supplémentaire pour une personne salariée du groupe professionnel est volontaire et doit être autorisé au préalable par l'Employeur.

ARTICLE 19. CONGÉS FÉRIÉS

- 19.01** L'Employeur reconnaît et observe durant l'année les congés fériés suivants qui sont payés :
- le Vendredi Saint ;
 - le Lundi de Pâques ;
 - la Journée nationale des patriotes ;
 - la Fête nationale des Québécois ;
 - la Fête du Canada ;
 - la Fête du travail ;
 - l'Action de Grâce.
- 19.02** Advenant qu'un congé férié tombe un samedi ou un dimanche, le congé est reporté au début ou à la fin de la semaine de travail, après entente entre l'Employeur et le Syndicat.
- 19.03** Les congés fériés prévus au paragraphe 19.01 peuvent être déplacés par entente mutuelle entre le Syndicat et l'Employeur, sous réserve des lois applicables.
- 19.04** Les personnes salariées ont congé du 24 décembre au 2 janvier inclusivement. Durant cette période, les personnes salariées reçoivent une rémunération équivalente à celle qu'elles recevraient si elles étaient au travail.
- 19.05** Lorsqu'un congé férié tombe un jour de vacances, la personne salariée ne perd pas ce congé et le prend immédiatement avant ou après ses vacances ou à une date déterminée avec son supérieur.

ARTICLE 20. COMITÉ PARITAIRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

- 20.01** L'Employeur et le Syndicat conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la santé et la sécurité du travail, en vue de prévenir les maladies professionnelles et les accidents du travail. De plus, le comité prévu à la clause 20.02 fera des recommandations visant à assurer aux personnes salariées un confort psychologique ainsi qu'une qualité de vie au travail. Les parties conviennent en particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, de respecter les dispositions des lois et réglementations prévues par les lois du Québec visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des personnes salariées.
- 20.02** À cette fin, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir le comité de santé et de sécurité du travail.
- 20.03** Les parties se rencontreront pour établir les règles de fonctionnement.

ARTICLE 21. CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

- 21.01** A) La personne salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à deux (2) jours ouvrables de congé annuel payé par mois de service jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables.
- B) La personne salariée ayant un (1) an et plus de service au 30 avril a droit à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel payé.
- C) La personne salariée ayant quinze (15) ans et plus de service au 30 avril a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de congé annuel payé.
- D) La personne salariée ayant droit à moins de dix (10) jours ouvrables de congé annuel peut compléter jusqu'à concurrence de huit (8) jours ouvrables à ses frais durant la période d'été dont l'horaire est défini à l'article 17.05 et à dix (10) jours ouvrables à ses frais si les vacances sont prises à l'extérieur de cette période.

21.02 En date du 1^{er} janvier 2022 :

- A) La personne salariée ayant moins d'un (1) an de service au 31 décembre a droit à deux (2) jours ouvrables de congé annuel payé par mois de service jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables.
- B) La personne salariée ayant un (1) an et plus de service au 31 décembre a droit à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel payé.
- C) La personne salariée ayant quinze (15) ans et plus de service au 31 décembre a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de congé annuel payé.
- D) La personne salariée ayant droit à moins de dix (10) jours ouvrables de congé annuel peut compléter jusqu'à concurrence de huit (8) jours ouvrables à ses frais durant la période d'été dont l'horaire est défini à l'article 17.05 et à dix (10) jours ouvrables à ses frais si les vacances sont prises à l'extérieur de cette période.

21.03 Période transitoire

Afin d'effectuer la transition entre les régimes prévus aux paragraphes 21.01 et 21.02, les parties conviennent de ce qui suit :

- A) Les congés annuels accumulés au 30 avril 2021 et non utilisés en date de la signature des présentes doivent être pris avant le 30 avril 2022 à moins d'entente contraire avec le supérieur immédiat. Les congés qui n'auront pu être pris seront monnayés au plus tard le 31 mai 2022.
- B) Les congés annuels payables pour l'année de référence se terminant au 31 décembre 2021 se déterminent de deux (2) façons :
- i. Pour la personne salariée ayant été au travail pour toute la période s'étendant du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021 : malgré le fait que la personne salariée à l'emploi au moment de la signature de la présente convention n'a pas cumulé ses pleins crédits de congé annuel, celle-ci aura droit au congé annuel comme si elle avait cumulé pour toute l'année ;
 - ii. Pour la personne salariée ayant été embauchée au cours de l'année 2021, les règles prévues au paragraphe 21.02 s'appliquent intégralement.

Pendant la période de transition, si un préjudice était constaté envers la personne salariée le calcul retenu sera le nombre de jours le plus élevé entre les deux méthodes de calcul.

21.04 Pour fins de calcul, la personne salariée embauchée entre le 1^{er} et le 15^e jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.

21.05 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1^{er} janvier au 31 décembre de la même année.

21.06 La période située entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Par ailleurs, la personne salariée peut prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

21.07 Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison d'invalidité ou d'accident du travail survenu avant le début de sa période de vacances, ou pour toute raison d'invalidité survenue pendant les vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser l'Employeur avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, la personne salariée doit faire la preuve, dès que possible, de cette impossibilité résultant de son incapacité physique.

L'Employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour de la personne salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.

21.08 L'Employeur affiche, au plus tard, le 15 février, une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit ainsi qu'une feuille d'inscription. La personne salariée y inscrit sa préférence au plus tard le 1^{er} avril.

Dans tous les cas, l'Employeur détermine la date du congé annuel en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté.

21.09 Le congé annuel se prend de façon continue à moins d'entente contraire entre l'Employeur et la personne salariée, auquel cas l'Employeur fournit, par écrit, à la personne salariée, sur demande, la ou les raisons de son refus.

21.10 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 15 avril.

21.11 En congé annuel, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

Toutefois, si la personne salariée a détenu plus d'un statut depuis le début de la période de service donnant droit à ce congé annuel, le montant qu'elle reçoit est établi de la façon suivante :

1. une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle a détenu un statut de personne salariée à temps complet ;
2. une rémunération établie conformément à l'article 21 de l'Annexe D) calculée sur les montants prévus audit article et versée pour les mois pendant lesquels elle a détenu un statut de personne salariée à temps partiel.

21.12 Lorsqu'une personne salariée quitte le service de l'Employeur, elle a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.

ARTICLE 22. DROITS PARENTAUX

Section I – Dispositions générales

22.01 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, 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.

Sous réserve de l'alinéa A du paragraphe 22.11 et du paragraphe 22.11A, les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où la personne salariée partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu au paragraphe 22.05, le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A.

22.02 Lorsque les parents sont tous deux (2) de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

22.03 L'Employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle soit par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011), soit par Emploi et Développement social du Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).

22.03A Le salaire hebdomadaire de base¹, le salaire hebdomadaire de base 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.

22.04 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

Section II – Congé de maternité

22.05 La personne salariée enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.08 ou 22.08A, doivent être consécutives.

La personne salariée enceinte non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.08 ou 22.08A, doivent être consécutives.

La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A, selon le cas.

La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

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

¹ On entend par « salaire hebdomadaire de base », le salaire régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de salaire pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée, ainsi que la rémunération additionnelle payable à la personne salariée en vertu de la convention collective en raison de sa formation postsecondaire et les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

22.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Pour la personne salariée admissible à des prestations en vertu du Régime d'assurance-emploi, le congé de maternité doit comprendre le jour de l'accouchement.

22.08 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la personne salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

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

22.08A Sur demande de la personne salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités 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 une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 22.28.

22.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 22.08 ou 22.08A, l'Employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des paragraphes 22.10, 22.11 ou 22.11A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 22.01.

22.09 Pour obtenir le congé de maternité, la personne salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la personne salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la personne salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

22.10 La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service² et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante³ :

1° en "additionnant" :

- a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a) ;

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

³ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne salariée 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.

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

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

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

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1. du premier alinéa et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

22.10A L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'Employeur effectue cette compensation si la personne salariée démontre que le salaire gagné est un salaire habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'Employeur qui le verse. Si la personne salariée démontre qu'une partie seulement de ce salaire est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

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

Le total des montants reçus par la personne salariée durant le congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et salaire ne peut cependant excéder le montant brut établi au sous-alinéa 1. du 1^{er} alinéa du paragraphe 22.10. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires de base reçus de son employeur prévue au paragraphe 22.10 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale, mais admissibles au Régime d'assurance-emploi

22.11 La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir, pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée de la façon suivante :

A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante⁴ :

en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

B) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa A), une indemnité calculée selon la formule suivante :

⁴ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne salariée 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.

1° en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a) ;

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

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1. de l'alinéa B du premier alinéa et le montant des prestations du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance-emploi.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la personne salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la personne salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au présent alinéa B comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

Le paragraphe 22.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

22.11A La personne salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux paragraphes 22.10 et 22.11.

Toutefois, la personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

En additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

Le 4^e alinéa du paragraphe 22.10A s'applique au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

22.12 Dans les cas prévus par les paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A :

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

b) À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que 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).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent sous-alinéa.

d) Le salaire hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la personne salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu au paragraphe 22.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), les semaines pendant lesquelles la personne salariée était en congé annuel ou bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

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

Les dispositions du présent sous-alinéa constituent une des stipulations expresses visées par le paragraphe 22.04.

22.13 Durant son congé de maternité, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie ;
- assurance-salaire, en versant sa quote-part ;
- accumulation de vacances ;
- accumulation de congés de maladie ;
- accumulation de l'ancienneté ;
- accumulation de l'expérience ;
- droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

22.14 La personne salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son employeur de la date du report.

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

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

Durant ces prolongations, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés au paragraphe 22.28.

22.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 22.05. Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

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

La personne salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 22.31.

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

22.18 Au retour du congé de maternité, la personne salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité, la personne salariée ne détenant pas de poste reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

Section III – Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Affectation provisoire et congé spécial

22.19 La personne salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions applicables de la convention collective, d'un autre titre d'emploi, 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 ;
- c) Elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

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

Si elle y consent, une autre personne salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'Employeur, échanger son poste avec la personne salariée enceinte ou qui allaite pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La personne salariée ainsi affectée à un autre poste ou celle qui consent à occuper le poste de cette personne salariée conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

L'affectation provisoire est prioritaire à celle des personnes salariées de la liste de rappel et s'effectue, si possible, sur le même quart de travail.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à la personne salariée 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 de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Toutefois, dans le cas où la personne salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du Tribunal administratif du travail ne soit rendue.

La personne salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. L'Employeur doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la personne salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, l'Employeur l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

22.19A La personne salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

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

22.20 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) du paragraphe 22.19A, la personne salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 22.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 22.18 de la section II. La personne salariée visée aux sous-alinéas a), b) et c) du paragraphe 22.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du sous-alinéa c), la personne salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

Section IV – Congé de paternité

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

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

Si la personne salariée dont la conjointe accouche est une femme, elle a droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

22.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée dont la conjointe accouche a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

Si la personne salariée dont la conjointe accouche est une femme, elle a droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

22.21B Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, la personne salariée, qui a complété vingt (20) semaines de service⁵, reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas du paragraphe 22.10 ou les 2^e, 3^e et 4^e sous-alinéas de l'alinéa B du paragraphe 22.11, selon le cas, et le paragraphe 22.10A s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

22.21C La personne salariée 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 au paragraphe 22.21A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service.

22.21D Le paragraphe 22.12 s'applique à la personne salariée qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes 22.21B ou 22.21C en faisant les adaptations nécessaires.

Section V – Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

22.22 La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

⁵ La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

22.22A La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, 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.

22.23 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, la personne salariée qui a complété vingt (20) semaines de service⁶, reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas du paragraphe 22.10 ou les 2^e, 3^e et 4^e sous-alinéas de l'alinéa B du paragraphe 22.11, selon le cas, et le paragraphe 22.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

22.24 La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service.

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

22.24A La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

22.25 Le paragraphe 22.12 s'applique à la personne salariée bénéficiant de l'indemnité prévue au paragraphe 22.23 ou 22.24 en faisant les adaptations nécessaires.

22.26 La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant, sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint. La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

Malgré les dispositions des alinéas qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, moment à compter duquel les dispositions du paragraphe 22.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la personne salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.28.

Section VI – Congé sans solde et congé partiel sans solde

22.27 a) La personne salariée a droit à l'un des congés suivants :

- 1) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu au paragraphe 22.5 ;
- 2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ;

- 3) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu au paragraphe 22.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans. La durée de ce congé ne peut excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance à son employeur, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

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

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle l'ait signifiée dans sa première (1^{re}) demande de modification.

La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans solde. Toutefois, en cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la personne salariée à temps partiel doit fournir une prestation de travail équivalant à deux jours et demi (2½).

La personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans solde ou partiel sans solde peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans solde ou partiel sans solde en suivant les formalités prévues.

Lorsque le conjoint de la personne salariée n'est pas une personne salariée du secteur public, la personne salariée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

- b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.
- c) Après entente avec l'Employeur, la personne salariée peut, au cours de la deuxième (2^e) année d'un congé sans solde, s'inscrire sur la liste de rappel de son établissement plutôt que de revenir sur son poste. Dans un tel cas, la personne salariée n'est pas soumise aux règles de disponibilité minimale lorsque de telles règles sont prévues dans les dispositions locales. La personne salariée est alors considérée en congé partiel sans solde.

22.28 Au cours du congé sans solde prévu au paragraphe 22.27, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes optionnels d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans solde, la personne salariée accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

Malgré les alinéas précédents, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

Pendant la durée d'un des congés prévus au paragraphe 22.27, la personne salariée a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

22.29 La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

Aux fins du présent paragraphe, les congés fériés accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés aux vacances annuelles reportées.

22.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit après la fin de ce congé.

Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

22.29B Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socioaffectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux paragraphes 22.28, 22.31 et 22.32.

Section VII – Dispositions diverses

Les avis et préavis

22.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :

- a) Les congés prévus aux paragraphes 22.21 et 22.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à son employeur ;
- b) Les congés visés aux paragraphes 22.21A et 22.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 22.31.

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

22.31 Le congé sans solde visé au paragraphe 22.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

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

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

En cas de désaccord de l'Employeur quant à la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition.

La personne salariée et l'Employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans solde.

- 22.32** La personne salariée à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

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

La prolongation, la suspension et le fractionnement

- 22.33** Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- 22.33A** Sur demande de la personne salariée, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu au paragraphe 22.27 avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant de la personne salariée est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités 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 une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par le paragraphe 22.28 durant cette période.

- 22.33B** Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes 22.33 et 22.33A, l'Employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'Employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe 22.21A ou 22.22A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 22.01.
- 22.33C** La personne salariée qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par le paragraphe 22.28 durant cette période.

- 22.34** La personne salariée qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux paragraphes 22.21, 22.21A, 22.22, 22.22A et 22.24A bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 22.18 de la section II.
- 22.35** La personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

De même, la personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant les semaines où elle reçoit une indemnité, selon le cas, prévue aux paragraphes 22.21A ou 22.22 A.

22.35A Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.

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

ARTICLE 23. CONGÉS SOCIAUX

23.01 L'Employeur accorde à la personne salariée un maximum de :

1. sept (7) jours de congé payé à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant ;
2. trois (3) jours de congé payé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, bru, gendre, belle-sœur, beau-frère, grands-parents, petits-enfants ou toute autre personne à charge ;
3. lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de sa résidence.

23.02 Les congés prévus à l'article 23.01 sont continus et comprennent le jour des funérailles. Cependant, une journée parmi les congés octroyés peut être prise séparément pour assister à la cérémonie funèbre, si cette dernière a lieu dans un délai excédant le nombre de jours octroyés.

23.03 Pour les jours de congé dont il est fait mention à l'article 23.01, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail, sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.

Si le décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère survient durant la période du congé annuel de la personne salariée, le congé prévu à l'article 23.01 est reporté à la fin du congé annuel.

23.04 Dans tous les cas, la personne salariée prévient son supérieur immédiat et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

23.05 A) La personne salariée appelée à agir comme juré ou témoin dans une cause où elle n'est pas l'une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle est appelée à agir comme juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la Cour.

B) Une personne salariée ne subit aucune perte de salaire dans l'éventualité d'une poursuite judiciaire occasionnée par l'exercice de ses fonctions.

23.06 La personne salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de soixante (60) jours précédant la date d'élection. Si elle est élue audit poste, elle a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part. Dans ce cas, la personne salariée conserve son ancienneté.

Au terme de son mandat, la personne salariée doit aviser l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance, de son désir de reprendre le travail.

À l'expiration de ce congé, la personne salariée peut reprendre son emploi chez l'Employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la supplantation ou à la mise à pied prévues à l'article 15 de la présente convention collective.

23.07 Sur demande faite un (1) mois à l'avance, l'Employeur accorde à la personne salariée, à l'occasion de son mariage, deux (2) semaines de congé dont l'une rémunérée, si la personne salariée est détentrice d'un poste. Cette rémunération est proportionnelle au nombre de jours constituant pour la personne salariée sa semaine régulière de travail.

ARTICLE 24. FORMATION DES PERSONNES SALARIÉES

24.01 Principe

L'Employeur reconnaît et favorise le perfectionnement et la formation des personnes salariées afin de leur permettre d'acquérir une plus grande compétence dans leurs fonctions.

Lorsque la formation est requise par l'Employeur, celle-ci est considérée comme du temps travaillé.

24.02 Dans l'application de ce principe, l'Employeur s'engage à rembourser à la personne salariée qui fournit une prestation de travail la totalité des frais obligatoires des cours suivis ainsi que la totalité du coût du matériel didactique obligatoire dans le prospectus, sur présentation des pièces justificatives, selon les modalités suivantes :

- a) les cours devront être acceptés au préalable par l'Employeur ;
- b) les cours devront être suivis en dehors des heures normales de travail ;
- c) lors de l'inscription, l'Employeur rembourse 50 % du coût du matériel didactique obligatoire et ainsi que des frais d'inscription. Le solde est remboursé si le cours suivi est réussi. La personne salariée devra produire la preuve de la réussite du cours suivi.

La personne salariée s'engage à demeurer à l'emploi de l'Employeur une année suivant l'obtention de la preuve de réussite sans quoi elle rembourse l'Employeur au prorata du temps travaillé.

24.03 Congé pour études

Après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit Employeur, obtient un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation professionnelle, en autant que ces cours soient en relation directe avec la nature des activités de l'Employeur.

24.04 Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande, par écrit, à l'Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée du congé.

- 24.05** Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde, la personne salariée obtient, après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, une extension de son congé sans solde pour la durée totale des études entreprises.
- 24.06** Si le cours suivi par la personne salariée nécessite un congé sans solde n'excédant pas soixante-deux (62) semaines, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté. Si le congé sans solde excède soixante-deux (62) semaines, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la soixante-troisième (63^e) semaine, et ce, pour la durée totale des études entreprises.
- 24.07** Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours, les dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait aux articles 8, 9, au paragraphe 24.06 du présent article ainsi qu'au paragraphe 25.03 E), cessent d'être en vigueur, et ce, jusqu'au retour au travail de la personne salariée.
- 24.08** Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours, la personne salariée doit aviser, par écrit, l'Employeur de son intention de reprendre le travail au moins trente (30) jours avant la date effective de son retour au travail.
- 24.09** Congé pour études à temps partiel
- Après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, la personne salariée qui a un (1) an de service auprès dudit Employeur obtient un congé sans solde pour fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation professionnelle, à temps partiel d'une durée ne dépassant pas l'équivalent d'une (1) journée par semaine. Dans le cadre de ce congé, les articles 24.04, 24.05, 24.06 s'appliquent.
- De plus, la personne salariée devra faire la preuve, à la satisfaction de l'Employeur, que ce cours ne peut être suivi que le jour.

ARTICLE 25. CONGÉS SANS SOLDE ET À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- 25.01** Après deux (2) ans de service, la personne salariée a droit, une (1) fois l'an, en dehors de la période de congé annuel et après entente avec l'Employeur, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois à la condition qu'elle en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance. Ce congé peut être pris de façon discontinue mais ne peut être scindé en plus de deux (2) périodes d'un minimum d'une (1) semaine.
- 25.02** Congés sans solde et à traitement différé
- La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service obtient, après entente avec l'Employeur et une fois par période d'au moins cinq (5) ans, un congé sans solde ou un congé à traitement différé dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé prévu au paragraphe précédent. Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande, par écrit, à l'Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.
- 25.03** Modalités : congé sans solde
- Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède quatre (4) semaines.
- A) Ancienneté
- La personne salariée conserve l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ.
- B) Congé annuel
- L'Employeur remet à la personne salariée la rémunération correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé.

C) Congés maladie

Les congés maladie accumulés au moment du début du congé sont portés au crédit de la personne salariée et ne peuvent être monnayés.

Cependant, en cas de cessation d'emploi, les congés maladie peuvent être monnayés au taux du salaire au début du congé, et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la présente convention.

D) Régime de retraite

L'Employeur se conforme aux règles du RREGOP.

E) Assurance groupe

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance groupe durant son congé. À son retour, elle est admise de nouveau au plan. Cependant, la personne salariée peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule (portion Employeur et personne salariée) toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

F) Exclusion

Sauf les dispositions du présent article, la personne salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la présente convention collective, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'Employeur, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement et des dispositions prévues aux articles 8 et 9.

G) Modalités de retour

À l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son emploi chez l'Employeur pourvu qu'elle avise celui-ci, par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la supplantation ou à la mise à pied, selon le cas, prévues à l'article 15 de la présente convention.

La personne salariée qui décide de revenir au travail avant la fin de son congé sans solde peut le faire en avisant l'Employeur, par écrit, au moins soixante (60) jours à l'avance et les conditions du paragraphe précédent s'appliquent.

25.04 Modalités : congé à traitement différé

- A) Une personne salariée peut, si elle le désire, différer son salaire pour préparer un congé. Cette personne salariée bénéficie alors d'un congé à traitement différé tel que défini dans les lois et les réglementations du Canada et du Québec. Le congé doit être pris à la dernière année du régime.
- B) Une personne salariée ne peut différer plus de 33 ⅓ % de son salaire régulier durant un maximum de 4,5 années. Le congé est postérieur à la période de travail pendant laquelle la personne salariée diffère son traitement. La durée de la période de congé est d'un minimum de six (6) mois et d'un maximum de douze (12) mois consécutifs. La période totale d'étalement du traitement est un maximum de cinq (5) ans, sauf dans les circonstances décrites aux paragraphes H) et I) de la présente clause.
- C) Les durées possibles de régime et de congé se calculent en mois et en années et les proportions correspondantes du traitement versé à la personne salariée durant la durée de son régime s'établissent selon le tableau suivant :

Durée du congé	Durée du régime			
	2 ans (24 mois)	3 ans (36 mois)	4 ans (48 mois)	5 ans (60 mois)
6 mois	75,0 %	83,34 %	87,5 %	90,0 %
7 mois	70,8 %	80,53 %	85,4 %	88,32 %
8 mois	66,67 %	77,76 %	83,32 %	86,6 %
9 mois	N/A	75,0 %	81,25 %	85,0 %
10 mois	N/A	72,2 %	79,15 %	83,32 %
11 mois	N/A	69,44 %	77,0 %	81,66 %
12 mois	N/A	66,66 %	75,0 %	80,0 %

- D) La personne salariée doit, pour maintenir les bénéfices du régime (ex. : RREGOP), revenir au travail immédiatement après son congé pour une durée équivalente à celui-ci.

- E) Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime.
- F) La personne salariée voulant bénéficier du régime de congé à traitement différé devra s'engager par contrat avec l'Employeur. Ce contrat devra spécifier la portion de salaire devant être cumulée pour le compte de la personne salariée et les modalités du congé. Cependant, une personne salariée peut, pour des motifs majeurs (ex. : séparation, divorce, mortalité ou maladie grave famille directe) et après entente écrite avec l'Employeur, modifier la date prévue pour son congé. Le congé à traitement différé doit débiter au plus tard à la fin d'une période maximale de six (6) ans suivant la date du début de l'entente.
- G) Si la personne salariée cesse d'être à l'emploi de l'Employeur, prend sa retraite, décède, atteint l'expiration du délai maximum de six (6) ans ou si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisée(s) ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin immédiatement et l'administrateur du régime lui rembourse les sommes cumulées pour son compte en y prélevant cependant le montant des contributions aux gouvernements provincial et fédéral que cette personne salariée aurait dû verser si elle n'avait pas participé au régime. Dans le cas d'un décès, les sommes sont remboursées à la succession.
- H) La personne salariée qui se prévaut d'un congé de maternité avant la prise du congé à traitement différé voit sa participation à l'entente suspendue pour la durée du congé de maternité. Au retour, la durée est prolongée d'un maximum de 21 semaines.
- La personne salariée qui se prévaut d'un congé de maternité pendant la prise du congé à traitement différé, voit la prise de son congé de maternité débiter immédiatement à la fin de la prise du congé à traitement différé.
- Nonobstant les dispositions précédentes, le congé à traitement différé doit débiter au plus tard à la fin d'une période maximale de six (6) ans suivant le début de l'entente.

Toutefois, si le congé de maternité survient avant la prise du congé, la personne salariée peut mettre fin à l'entente. Elle reçoit alors le traitement non versé (sans intérêt) ainsi que la prestation prévue pour les congés de maternité. Les montants ainsi remboursés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

- I) Si une invalidité survient pendant la période de travail précédant la période de congé, la participation au régime peut être suspendue pour une durée équivalente à celle de l'invalidité. Nonobstant les dispositions précédentes, le congé à traitement différé doit débiter au plus tard à la fin d'une période maximale de six (6) ans suivant le début de l'entente. Si l'invalidité survient pendant la période de congé, pour les fins d'interprétation des clauses 12.09 et 12.10, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours et elle sera considérée comme débutant le jour suivant la date prévue pour la fin du congé à traitement différé. Si une invalidité survient entre la signature du contrat et le début du régime (60 jours), l'entente est annulée immédiatement.
- J) Sous réserve de l'approbation par le Conseil du trésor, lorsqu'une personne salariée participe au régime de congé à traitement différé, chaque année de service vaut comme la période de service aux fins du régime de retraite actuellement en vigueur et le traitement moyen est établi sur la base du traitement que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.
- K) Le nombre de congés à traitement différé qui peuvent être accordés annuellement est de deux (2) pour le groupe professionnel et d'un (1) pour le groupe bureau, l'ancienneté ayant priorité dans l'attribution des congés.
- L) La personne salariée ne cumule pas d'expérience durant la période de prise de congé et son avancement dans l'échelle de salaire est retardé d'autant, le cas échéant.
- M) La personne salariée cumule son ancienneté pour toute la durée du congé à traitement différé.

- N) La personne salariée a droit à sa banque maladie, s'il y a lieu, sur la base de 100 % durant la période qui précède la prise de congé. Aucune accumulation ne se fait à sa banque maladie durant la période de prise de congé à traitement différé.
- O) La personne salariée qui voit son statut d'emploi modifié (ex. : à la suite d'un congé de maternité de 5 à 4 jours) continue de verser à son régime de congé à traitement différé le même montant qu'elle versait avant le changement de statut.
- P) Congé annuel
La personne salariée est considérée, durant la prise de son congé à traitement différé, avoir pris les vacances auxquelles elle a droit pour la période de ce congé. De même, la personne salariée cumule ses vacances pour la période qui suit la fin de la prise de son congé.
- Q) Assurance groupe
Les dispositions de l'article 25.03 E) s'appliquent au présent régime.

ARTICLE 26. RÉGIME DE RETRAITE ET RÉGIMES D'ASSURANCES : VIE, MALADIE, SOINS DENTAIRES, SALAIRE ET RESPONSABILITÉ CIVILE ET PROFESSIONNELLE

26.01 Régime de retraite

Les personnes salariées sont régies par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Régimes d'assurances : vie, maladie, soins dentaires et salaire

Dispositions générales

26.02 Toute personne salariée à temps complet, après trois (3) mois de service continu, bénéficie des régimes d'assurances collectives négociés conjointement avec d'autres associations sectorielles paritaires.

26.03 Le régime d'assurances collectives est le régime négocié par le Regroupement des associations sectorielles paritaires du Québec.

L'Employeur s'engage à maintenir le plan d'assurance groupe comportant des bénéfices d'assurance salaire, d'assurance vie, de soins médicaux, d'hospitalisation et de soins dentaires.

Au plus tard, dans les cent vingt (120) jours précédant l'expiration du contrat d'assurances collectives, l'Employeur avise, par écrit, le Syndicat et ce dernier informe l'Employeur s'il désire une rencontre pour discuter des amendements qu'il désirerait voir apporter audit contrat.

26.04 La participation de l'Employeur au régime d'assurances collectives est établie de la façon suivante : 50 % de la prime globale incluant la taxe provinciale ; la participation de l'Employeur est distribuée de façon à minimiser l'impact fiscal pour les employés tout en respectant les statuts d'imposition des régimes d'assurance salaire.

Les régimes facultatifs sont à la charge de la personne salariée qui y adhère.

26.05 L'Employeur s'engage à ce que l'assureur verse les prestations d'assurance salaire de courte durée (17 semaines) à la personne salariée qui rencontre les exigences de la police d'assurance à cet effet. Si l'assureur refuse de verser lesdites prestations à la personne salariée et que cette dernière est en désaccord, elle peut déposer un grief selon la procédure de grief et d'arbitrage et un arbitre peut exiger que l'Employeur verse les prestations prévues par la police d'assurance à la personne salariée.

26.06 La personne salariée qui éprouve des difficultés avec l'assureur quant à l'obtention des prestations d'assurance de courte ou de longue durée ou autres bénéfiques prévus aux régimes en informe l'Employeur dans les meilleurs délais.

L'Employeur prend alors les dispositions nécessaires pour régler le plus adéquatement possible la difficulté.

S'il advient qu'il y ait plus de deux (2) semaines de délai pour le paiement des prestations lors du passage au régime d'assurance salaire longue durée, l'Employeur avancera les prestations à la personne salariée et celles qui lui seront versées par l'assureur seront acquises à l'Employeur.

Si l'assureur refuse de verser les prestations, la personne salariée est tenue de rembourser l'Employeur.

26.07 En cas de grève ou de lock-out, la personne salariée peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule (portion Employeur et personne salariée) toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

Dans le cas de mise à pied temporaire, toutes les garanties du régime d'assurances collectives, sauf les garanties d'assurance salaire, sont maintenues obligatoirement pour une période maximale de six (6) mois. En cas de congé sans solde ou à traitement différé, toutes les garanties du régime d'assurances collectives, sauf les garanties d'assurance salaire, sont maintenues obligatoirement pour un maximum de douze (12) mois.

Dans le cas d'un congé de maternité, toutes les garanties sont maintenues obligatoirement pour la période du congé.

En cas d'absence pour maladie, accident, hospitalisation ou dans les cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les garanties du régime d'assurances collectives sont maintenues jusqu'à la fin du lien d'emploi.

Toutefois, dans le cas d'un congé sans solde, la personne salariée doit assumer dans son entièreté les contributions et primes nécessaires incluant la portion de l'Employeur. Le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance.

26.08 En contrepartie de la contribution de l'Employeur aux régimes d'assurances, la totalité du rabais consenti par Ressources humaines et Développement social Canada, dans le cas d'un régime enregistré, est acquise à l'Employeur.

26.09 Les prestations d'assurance accident/maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

26.10 Tant que des prestations d'assurance salaire demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne salariée invalide est exonérée du paiement de sa cotisation au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP). Toutefois, elle doit verser les primes d'assurance requises selon les modalités prévues au régime d'assurance.

Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de personne salariée, ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, notamment à l'accumulation de jours de congé de maladie.

26.11 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance salaire est effectué subordonné à la présentation, par la personne salariée, des pièces justificatives raisonnables exigibles.

26.12 Quelle que soit la durée de l'absence, l'Employeur ou l'assureur peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

26.13 De façon à permettre cette vérification, la personne salariée doit aviser l'Employeur, sans délai, lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises ; l'Employeur ou l'assureur peut exiger une déclaration de la personne salariée ou de son médecin traitant, sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté ; il peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la personne salariée.

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

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

26.16 À la fin de chaque mois de service rémunéré, l'Employeur crédite à la personne salariée 0,80 jour de congé de maladie.

Cependant, si une personne salariée doit s'absenter de son travail sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisants pour couvrir les cinq (5) premiers jours ouvrables d'absence prévus à l'article 26.17, elle pourra utiliser, par anticipation, les jours manquants et non encore acquis.

Ces jours peuvent être utilisés à titre de congé de maladie, de congé pour raison personnelle ou de congé pour responsabilité parentale. Toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des congés maladie.

26.17 La personne salariée à temps complet a droit jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulé à son crédit selon l'article 26.16 ou de cinq (5) jours au paiement par l'Employeur d'une prestation équivalente au salaire qu'elle recevrait si elle était au travail.

26.18 La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés maladie auxquels elle a droit selon le paragraphe 26.16 reçoit, le 15 décembre de chaque année ou lors de son départ définitif, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au 30 novembre de chaque année.

26.19 Dans le cas d'une incapacité totale donnant droit à des indemnités versées en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) l'Employeur paie à la personne salariée la journée au cours de laquelle l'accident de travail se produit ;

b) si la personne salariée ne peut pas poursuivre son travail le lendemain de l'accident, elle doit consulter un médecin et remettre à l'Employeur une attestation médicale. Pendant les 14 premiers jours du calendrier qui suivent l'événement, si la personne salariée est absente, l'Employeur doit lui verser 90 % de son salaire net pour les jours où elle aurait normalement travaillé. Ce montant est remboursé par la CNESST à l'Employeur ;

c) si la personne salariée doit s'absenter pendant plus de 14 jours, la CNESST lui verse directement l'indemnité à laquelle elle a droit à partir du 15^e jour ;

d) la caisse de congés maladie de la personne salariée n'est pas affectée par une telle absence et la personne salariée est considérée comme recevant des prestations d'assurance salaire.

26.20 Retraite progressive

a) Le régime de mise à la retraite de façon progressive, ci-après désigné « régime », a pour effet de permettre à une personne salariée de réduire son temps travaillé, pour une période d'un minimum d'une (1) année et d'un maximum de cinq (5) années, dans une proportion telle que le nombre d'heures travaillées par semaine ne puisse être inférieur à soixante pour cent (60 %) du temps régulier d'une personne salariée à temps plein exerçant une telle fonction.

b) Seule la personne salariée détenant un poste à temps plein ou à temps partiel dont la semaine de travail est supérieure ou égale à 21 heures peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.

- c) Pour se prévaloir du régime, la personne salariée doit, au préalable, s'assurer auprès de Retraite Québec qu'elle aura vraisemblablement droit à une rente de retraite normale ou anticipée avec ou sans réduction actuarielle à la date prévue pour la fin de l'entente.

La personne salariée signe le formulaire prescrit par Retraite Québec et transmet une copie à l'Employeur.

- d) i. La personne salariée qui désire se prévaloir du régime doit en faire la demande par écrit à l'Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance. Le délai peut être moindre sur accord de l'Employeur.
- ii. La demande précise la période envisagée par la personne salariée pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que l'aménagement de son temps travaillé.
- iii. En même temps que sa demande, la personne salariée fournit à l'Employeur une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'elle aura vraisemblablement droit à une rente de retraite normale ou anticipée avec ou sans réduction actuarielle à la date prévue pour la fin de l'entente.
- e) L'acceptation d'une demande de mise à la retraite de façon progressive est sujette à une entente préalable avec l'Employeur qui tient compte des besoins du service.
- f) La participation au régime de retraite est obligatoire, la personne salariée à temps partiel est tenue d'y contribuer sauf pour le régime de retraite où les cotisations de la personne salariée sont établies en fonction du salaire qu'elle aurait reçu si elle ne s'était pas prévalu de cette mesure. Le service et le salaire qu'elle aurait normalement accumulés sont reconnus en vertu du régime de retraite.
- g) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée accumule son ancienneté comme si elle ne s'était pas prévalu du régime.
- h) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, l'Employeur verse sa contribution aux régimes prévus à l'article 26 comme si la personne salariée ne s'était pas prévalu du régime, en autant que celle-ci paie sa propre contribution.

- i) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée est considérée, aux fins des mouvements de personnel prévus à l'article 15, sur la base du temps travaillé avant le début du régime.
- j) L'Employeur et la personne salariée signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et les modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.
- k) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible pour les fins des régimes de retraite des années ou parties d'années visées par l'entente est celui que la personne salariée aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir si elle ne s'était pas prévalu du régime. Le service crédité pour les fins des régimes de retraite est celui qui lui aurait été crédité si elle ne s'était pas prévalu de ce régime.
- l) Sauf pour les dispositions qui précèdent, la personne salariée qui se prévaut du régime de mise à la retraite de façon progressive est régie par les dispositions de la convention collective s'appliquant à la personne salariée à temps partiel.

Les dispositions du programme de retraite progressive ne peuvent être contradictoires ou en deçà des conditions de Retraite Québec. Les parties conviennent que les circonstances ayant pour effet d'annuler une entente sont considérées incluses aux présentes.

Responsabilité civile et professionnelle

- 26.21 La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), par le biais de sa résolution A-31-89 (Annexe E), s'engage à protéger toute personne salariée d'une association sectorielle, si cette personne salariée est poursuivie en justice pour cause de responsabilité civile et professionnelle en raison de son acte ou de son omission de bonne foi dans l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 27. FRAIS DE DÉPLACEMENT

27.01 Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps de son déplacement.

Dans ce cas, elle a droit aux allocations de déplacement remboursables selon les modalités suivantes.

Frais d'automobile

Lorsqu'elle utilise sa propre voiture, la personne salariée reçoit l'indemnité afférente prévue à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* publiée par le Conseil du trésor, y compris l'indemnité quotidienne minimale et sont ajustés selon les majorations apportées par ces derniers.

À compter du 1^{er} avril 2022, la personne salariée reçoit pour les frais de kilométrage les montants décrétés par le Conseil du trésor, soit :

- a) moins de 8 000 km : 0,545 \$/km au cours d'une année ;
- b) plus de 8 000 km : 0,485 \$/km au cours d'une année ;

Auquel montant s'ajoute 0,02 \$/km.

27.02 Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la personne salariée est affectée ; la personne salariée ne peut avoir plus d'un port d'attache.

Le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon les critères suivants :

1. l'endroit où la personne salariée exerce habituellement ses fonctions ;
2. l'endroit où la personne salariée reçoit régulièrement ses instructions ;
3. l'endroit où la personne salariée fait rapport de ses activités.

Le kilométrage remboursé sera toujours la moindre des deux distances suivantes :

- le kilométrage réellement parcouru pour se rendre chez un client à partir du domicile ou autre lieu de séjour ou le kilométrage entre le port d'attache et ce même client ;
- en aucun cas, du kilométrage ne sera remboursé entre le port d'attache et le domicile.

27.03 Si la personne salariée n'utilise pas sa propre automobile, l'Employeur détermine les moyens de transport et il rembourse la personne salariée des frais occasionnés.

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables.

27.04 Repas

Au cours de ses déplacements, la personne salariée a droit aux allocations de repas suivantes qui ne sont payées qu'en autant que la personne salariée ne peut se rendre à son domicile ou à l'établissement dans un délai raisonnable :

déjeuner :	12,00 \$
dîner :	18,00 \$
souper :	24,00 \$

L'Employeur n'exige pas les pièces justificatives des frais de repas.

Les montants à l'article 27.04 sont majorés de 30 % pour les repas pris sur le territoire situé entre le 49^e et 50^e parallèle et de 50 % sur tout le territoire situé au nord du 50^e parallèle.

Ces majorations ne s'appliquent pas aux villes de Baie-Comeau, Port-Cartier, Sept-Îles et à toutes les villes et municipalités de la péninsule de la Gaspésie.

27.05 Coucher

Lorsque la personne salariée doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement des frais réels et raisonnables de logement encourus plus une allocation quotidienne de 5,85 \$ pour le premier coucher et de 5 \$ supplémentaires à cette allocation de base pour les couchers subséquents.

27.06 Lorsqu'une personne salariée loge chez un parent ou un ami dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit à un remboursement de 22,25 \$. La personne salariée est alors remboursée pour le kilométrage parcouru entre le lieu de travail en voyage et l'endroit du coucher jusqu'à concurrence de 32 km aller et retour.

27.07 Le remboursement des déboursés en vertu du paragraphe 27.05 est effectué sur présentation de pièces justificatives.

27.08 Les remboursements de frais de déplacement sont payables sur un chèque distinct.

27.09 La personne salariée requise par l'Employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin peut, sur présentation d'une preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle pour fins de travail pour l'Employeur, être remboursée du montant de cette prime annuelle, et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes :

A) une fois par année financière, la personne salariée a droit au remboursement du montant de sa prime d'assurance affaires dès qu'elle a parcouru les premiers 1 600 km pendant l'année financière en cours et à condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière ;

B) à la fin d'une année financière, la personne salariée qui n'a pas parcouru au moins 1 600 km durant cette année financière a droit au paiement d'une indemnité de 0,03 \$/km pour le kilométrage effectué pendant cette année financière, et ce, jusqu'à concurrence du montant de sa prime assurance affaires, à condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière. L'assurance affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires, y compris ceux qui permettent le transport de passagers en service commandé et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'Employeur au préalable.

27.10 Si au cours de la durée de la présente convention collective une réglementation gouvernementale applicable au secteur de la santé et des services sociaux autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 27.01, 27.04, 27.05, 27.06 et 27.09 b) pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, l'Employeur s'engage à procéder, dans les trente (30) jours, aux ajustements de taux prévus aux paragraphes 27.01, 27.04, 27.05, 27.06 et 27.09 b).

ARTICLE 28. CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

28.01 Définition

Tout projet de changement apporté aux opérations par l'introduction de nouvelles techniques, de nouvelles méthodes ou procédés de travail, de nouvelles machineries, équipements ou matériel.

28.02 Formation

L'Employeur s'engage à fournir à la personne salariée visée par le ou les changements technologiques une formation ou un recyclage afin qu'elle puisse remplir adéquatement sa fonction.

28.03 Téléphone cellulaire

Un téléphone cellulaire est offert pour l'ensemble des personnes salariées incluant le personnel de bureau. Le numéro de téléphone appartient à l'Employeur.

Pour les personnes salariées qui désirent conserver leur propre cellulaire, un montant forfaitaire mensuel est offert. Ce montant correspond au coût réel payé par l'Employeur pour les cellulaires offerts.

ARTICLE 29. PAIEMENT DES SALAIRES

29.01 Sur l'avis de dépôt de paie, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les déductions effectuées et le montant net de la paie.

29.02 L'Employeur remet à la personne salariée, le jour de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en avantages sociaux, à la condition que la personne salariée l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

L'Employeur remet ou expédie à la personne salariée, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie de la personne salariée en y incluant les avantages sociaux.

29.03 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1.

29.04 La paie est remise par dépôt bancaire tous les deux jeudis.

ARTICLE 30. COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 30.01** Les parties maintiennent un comité désigné sous le nom de comité de relations de travail. Ce comité est constitué d'au plus trois (3) représentants de chacune des parties.
- 30.02** Le comité de relations de travail a pour rôle :
- a) d'établir un moyen formel de communication entre l'Employeur et le Syndicat ;
 - b) de contribuer à la résolution de problèmes de relations de travail et de nature professionnelle ;
 - c) de contribuer à la résolution des problèmes qui lui sont soumis par le Syndicat ou par l'Employeur et de formuler les recommandations appropriées.
- 30.03** Le comité prévu au présent article se réunit sur demande de l'une des parties.

ARTICLE 31. DURÉE ET RENOUVELLEMENT

- 31.01** La présente convention collective s'applique à compter de sa signature jusqu'au 31 décembre 2023.
- Les dispositions relatives à la rémunération prévues à l'Annexe A s'appliquent rétroactivement au 1^{er} janvier 2020.
- 31.02** Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.
- 31.03** Les conditions de travail contenues dans la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention.

ANNEXE A - ENTENTE SALARIALE ET MÉCANISMES SALARIAUX

Dispositions relatives à la rémunération

A) Paramètres monétaires

- 1) Les échelles de salaire prévues à l'Annexe B sont celles qui prévalent à compter du 1^{er} janvier 2020.
- 2) La classification de chaque personne salariée ainsi que son titre d'emploi au 1^{er} janvier 2020 sont publiés par l'Employeur sur le réseau informatique interne.
- 3) Pour les années 2020, 2021, 2022 et 2023, les échelles de salaire sont prévues à l'Annexe B et sont applicables au 1^{er} janvier de chaque année.

B) Règles d'application des échelles de salaire

Intégration dans les échelles de salaire

- 1) La personne salariée embauchée après le 1^{er} janvier 2020 est intégrée à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience reconnues, selon les dispositions de l'article 16 traitant des années d'expérience antérieures, dans l'échelle de salaire prévue à son titre d'emploi.
- 2) Au 1^{er} janvier 2020, la personne salariée est classée dans l'échelle de salaire qui devient applicable à cette date, à l'échelon qui correspond horizontalement à celui qu'elle occupait au 31 décembre précédent.
- 3) Au 1^{er} janvier 2021, la personne salariée est classée dans l'échelle de salaire qui devient applicable à cette date, à l'échelon qui correspond horizontalement à celui qu'elle occupait au 31 décembre précédent.
- 4) Au 1^{er} janvier 2022, la personne salariée est classée dans l'échelle de salaire qui devient applicable à cette date, à l'échelon qui correspond horizontalement à celui qu'elle occupait au 31 décembre précédent.

- 5) Au 1^{er} janvier 2023, la personne salariée est classée dans l'échelle de salaire qui devient applicable à cette date, à l'échelon qui correspond horizontalement à celui qu'elle occupait au 31 décembre précédent.

C) Avancement dans les échelles de salaire

Si le nombre d'échelons de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une (1) année de service dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, chaque jour de travail d'une personne salariée à temps partiel équivaut à 1/225^e d'année de service.

D) Majoration des taux et échelles de salaire

1) Période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur au 1^{er} janvier 2020 est majoré de 2 % avec effet le 1^{er} janvier 2020.

2) Période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 31 décembre 2020 est majoré de 2,75 % avec effet le 1^{er} janvier 2021.

3) Période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 31 décembre 2021 est majoré de 2,5 % avec effet le 1^{er} janvier 2022.

4) Période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 31 décembre 2022 est majoré de 2,5 % avec effet le 1^{er} janvier 2023.

ANNEXE B - TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES SALARIALES

Les libellés apparaissant ci-après constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi.

L'Employeur paie à la personne salariée le salaire annuel ci-après prévu pour son titre d'emploi. L'Employeur s'engage à publier au début de chaque année, sur le réseau informatique interne, la liste à jour de l'ancienneté et de l'échelon salarial des personnes salariées.

GROUPE BUREAU

Secrétaire

Personne qui, à partir d'une connaissance approfondie du fonctionnement de l'organisation, accomplit un ensemble de travaux administratifs selon des méthodes et procédures complexes établies ou qu'elle modifie, selon les besoins. Elle exerce des fonctions relatives au secrétariat, à l'utilisation de la bureautique ainsi qu'à l'élaboration et au traitement de dossiers ou de données nécessitant des connaissances spécifiques tels la comptabilité, l'approvisionnement et l'organisation d'événements. Elle peut vérifier le fonctionnement d'équipements informatiques et assurer un soutien technique aux utilisateurs. Elle exécute toute autre tâche connexe inhérente à ses fonctions.

L'Employeur s'engage à dispenser la formation et l'entraînement nécessaires à chaque personne salariée pour qu'elle puisse accomplir ses fonctions adéquatement à l'intérieur de son titre d'emploi.

La personne salariée qui occupe un emploi du groupe bureau reçoit le salaire annuel qui correspond à son échelon.

Secrétaire – Échelles de salaire

	2019	2020 2 %	2021 2,75 %	2022 2,5 %	2023 2,5 %
1-	34 898,66 \$	35 596,63 \$	36 575,54 \$	37 489,93 \$	38 427,18 \$
2-	36 083,56 \$	36 805,23 \$	37 817,38 \$	38 762,81 \$	39 731,88 \$
3-	37 268,46 \$	38 013,83 \$	39 059,21 \$	40 035,69 \$	41 036,58 \$
4-	38 565,14 \$	39 336,44 \$	40 418,19 \$	41 428,65 \$	42 464,37 \$
5-	39 884,18 \$	40 681,86 \$	41 800,61 \$	42 845,63 \$	43 916,77 \$
6-	40 938,38 \$	41 757,15 \$	42 905,47 \$	43 978,11 \$	45 077,56 \$
7-	41 762,14 \$	42 597,38 \$	43 768,81 \$	44 863,03 \$	45 984,61 \$
8-	43 058,82 \$	43 920,00 \$	45 127,80 \$	46 255,99 \$	47 412,39 \$
9-	44 400,22 \$	45 288,22 \$	46 533,65 \$	47 696,99 \$	48 889,42 \$
10-	45 965,18 \$	46 884,48 \$	48 173,81 \$	49 378,15 \$	50 612,61 \$
11-	47 239,50 \$	48 184,29 \$	49 509,36 \$	50 747,09 \$	52 015,77 \$

Technicien ou technicienne en communication

Personne qui conceptualise, réalise et diffuse de l'information auprès de la population et du personnel par le langage des médias de communication appropriés.

Doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales avec spécialisation en communication ou dans une autre spécialisation appropriée d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Technicien en communication - Échelles de salaire

	2019	2020 2 %	2021 2,75 %	2022 2,5 %	2023 2,5 %
1-	35 024,16 \$	35 724,64 \$	36 707,07 \$	37 624,75 \$	38 565,37 \$
2-	36 412,61 \$	37 140,86 \$	38 162,24 \$	39 116,29 \$	40 094,20 \$
3-	37 605,51 \$	38 357,62 \$	39 412,45 \$	40 397,77 \$	41 407,71 \$
4-	39 033,07 \$	39 813,73 \$	40 908,61 \$	41 931,32 \$	42 979,61 \$
5-	40 421,52 \$	41 229,95 \$	42 363,77 \$	43 422,87 \$	44 508,44 \$
6-	41 888,20 \$	42 725,96 \$	43 900,93 \$	44 998,45 \$	46 123,41 \$
7-	43 296,20 \$	44 162,12 \$	45 376,58 \$	46 511,00 \$	47 673,77 \$
8-	44 997,54 \$	45 897,49 \$	47 159,67 \$	48 338,66 \$	49 547,13 \$
9-	46 757,55 \$	47 692,70 \$	49 004,25 \$	50 229,36 \$	51 485,09 \$
10-	48 478,45 \$	49 448,02 \$	50 807,84 \$	52 078,04 \$	53 379,99 \$
11-	50 179,79 \$	51 183,39 \$	52 590,93 \$	53 905,70 \$	55 253,34 \$
12-	52 057,13 \$	53 098,27 \$	54 558,48 \$	55 922,44 \$	57 320,50 \$

Technicien ou technicienne en documentation

Personne qui réalise des travaux techniques ayant trait à l'organisation et au fonctionnement des systèmes ou de centres de documentation tels que : bibliothèques, audiovidéothèques, archives. Dans son travail, la personne peut fournir une assistance technique au personnel affecté dans le service de même qu'aux usagers.

Doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales, avec spécialisation en techniques de la documentation d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Technicien en documentation - Échelles de salaire

	2019	2020 2 %	2021 2,75 %	2022 2,5 %	2023 2,5 %
1-	36 334,39 \$	37 061,08 \$	38 080,26 \$	39 032,26 \$	40 008,07 \$
2-	37 840,18 \$	38 596,98 \$	39 658,40 \$	40 649,86 \$	41 666,11 \$
3-	39 072,18 \$	39 853,62 \$	40 949,60 \$	41 973,34 \$	43 022,67 \$
4-	40 519,30 \$	41 329,69 \$	42 466,25 \$	43 527,91 \$	44 616,11 \$
5-	51 985,97 \$	53 025,69 \$	54 483,90 \$	55 845,99 \$	57 242,14 \$
6-	43 472,20 \$	44 341,64 \$	45 561,04 \$	46 700,07 \$	47 867,57 \$
7-	44 958,43 \$	45 857,60 \$	47 118,68 \$	48 296,65 \$	49 504,07 \$
8-	46 757,55 \$	47 692,70 \$	49 004,25 \$	50 229,36 \$	51 485,09 \$
9-	48 517,56 \$	49 487,91 \$	50 848,83 \$	52 120,05 \$	53 423,05 \$
10-	50 297,12 \$	51 303,06 \$	52 713,90 \$	54 031,74 \$	55 382,54 \$
11-	52 135,36 \$	53 178,07 \$	54 640,46 \$	56 006,48 \$	57 406,64 \$
12-	53 973,59 \$	55 053,06 \$	56 567,02 \$	57 981,20 \$	59 430,73 \$

GRUPE PROFESSIONNEL

Conseiller

Personne qui, à partir d'une bonne connaissance des besoins et attentes du milieu, a pour fonction de promouvoir la santé et la sécurité du travail et d'implanter des actions de prévention par le biais de services de formation, d'information, de consultation et d'expertise offerts aux établissements, aux employeurs, aux travailleurs et à leurs associations. Sans limiter la portée de ces fonctions, cette personne doit, particulièrement, aider à la mise sur pied et au fonctionnement des comités paritaires de santé et de sécurité du travail, élaborer et diffuser des programmes de prévention, de formation et d'information, de même que des guides de prévention, répondre à tout problème technique relatif à la prévention, jouer un rôle d'expert-conseil, effectuer les recherches nécessaires pour proposer des moyens de prévention adaptés aux besoins, voir à la rédaction, à la correction et à la diffusion des documents écrits et audiovisuels, techniques ou vulgarisés en prévention, collaborer aux comités et sous-comités techniques et toute autre fonction exigée par l'Employeur.

Elle doit détenir un premier diplôme universitaire terminal dans une discipline appropriée.

L'Employeur s'engage à dispenser la formation et l'entraînement nécessaires à chaque personne salariée pour qu'elle puisse accomplir ses fonctions adéquatement à l'intérieur de son titre d'emploi.

GRUPE PROFESSIONNEL

Documentaliste

Personne qui catalogue et identifie la documentation selon le système établi, l'inscrit dans les différents fichiers, assure le service de prêt aux usagers et entre les bibliothèques, assure le retour de la documentation prêtée, effectue les recherches bibliographiques, conseille les usagers, évalue les documents conservés, assure leur entretien et leur réparation.

Elle participe à l'élaboration des programmes et budgets du centre de documentation et exécute toute autre tâche connexe inhérente à ses fonctions.

Elle doit détenir une maîtrise en bibliothéconomie.

L'Employeur s'engage à dispenser la formation et l'entraînement nécessaires à chaque personne salariée pour qu'elle puisse accomplir ses fonctions adéquatement à l'intérieur de son titre d'emploi.

Groupe professionnel – Échelles de salaire

	2019	2020 2 %	2021 2,75 %	2022 2,5 %	2023 2,5 %
1-	52 439,24 \$	53 488,02 \$	54 958,95 \$	56 332,92 \$	57 741,24 \$
2-	54 469,95 \$	55 559,35 \$	57 087,23 \$	58 514,41 \$	59 977,27 \$
3-	56 581,94 \$	57 713,58 \$	59 300,70 \$	60 783,22 \$	62 302,80 \$
4-	58 778,44 \$	59 954,01 \$	61 602,74 \$	63 142,81 \$	64 721,38 \$
5-	61 062,78 \$	62 284,04 \$	63 996,85 \$	65 596,77 \$	67 236,69 \$
6-	63 438,46 \$	64 707,23 \$	66 486,68 \$	68 148,84 \$	69 852,57 \$
7-	65 909,20 \$	67 227,38 \$	69 076,14 \$	70 803,04 \$	72 573,12 \$
8-	68 477,93 \$	69 847,49 \$	71 768,29 \$	73 562,50 \$	75 401,56 \$
9-	71 151,10 \$	72 574,12 \$	74 569,91 \$	76 434,16 \$	78 345,01 \$
10-	73 930,32 \$	75 408,93 \$	77 482,67 \$	79 419,74 \$	81 405,23 \$
11-	76 820,73 \$	78 357,14 \$	80 511,97 \$	82 524,77 \$	84 587,88 \$
12-	79 826,78 \$	81 423,32 \$	83 662,46 \$	85 754,02 \$	87 897,87 \$
13-	82 953,01 \$	84 612,07 \$	86 938,90 \$	89 112,37 \$	91 340,18 \$
14-	86 188,12 \$	87 911,88 \$	90 329,46 \$	92 587,70 \$	94 902,39 \$
15-	89 585,71 \$	91 377,42 \$	93 890,30 \$	96 237,56 \$	98 643,50 \$

ANNEXE C – PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

La personne salariée à temps partiel est couverte par la présente convention collective sous réserve des restrictions et des modalités particulières qui suivent.

Article 17 Horaire d'été

La personne salariée à temps partiel n'est pas couverte par cet article. Cependant, la personne salariée qui détient un poste à temps complet et qui travaille à temps partiel au moins quatre (4) jours par semaine bénéficie de l'horaire d'été pour la période s'échelonnant du 2^e lundi du mois de juillet pour une durée de cinq (5) semaines.

Article 19 Congés fériés

La personne salariée à temps partiel n'est pas couverte par l'article 19. Cependant, elle a droit à 5,7 % de son salaire, versé sur chaque paie pour compenser les congés fériés.

Article 21 Congé annuel (vacances)

La personne salariée à temps partiel est couverte par l'article 21, à l'exception des articles 21.01, 21.02, 21.03, 21.04 et 21.05. Cependant, elle a droit à 8 % du total de la rémunération reçue entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année précédente. Ce montant est versé à la personne salariée au début de la période normale de vacances.

La personne salariée comptant quinze (15) ans de service a droit à dix pour cent (10 %) du total de la rémunération reçue entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année précédente. Ce montant est versé à la personne salariée au début de la période normale de vacances.

Article 26 Régime de retraite et régimes d'assurances : vie, maladie, soins dentaires et salaire

La personne salariée à temps partiel est admissible aux régimes d'assurances lorsqu'elle travaille un minimum de vingt et une (21) heures par semaine et après avoir complété trois (3) mois de service continu. Cependant, si elle n'est pas admissible, elle a droit à 2 % du salaire versé pour compenser lesdits régimes.

Congés de maladie

La personne salariée à temps partiel n'est pas couverte par les articles 26.16 et 26.18 de la convention collective. Cependant, elle a droit à 4 % de son salaire versé sur chaque paie pour compenser les congés de maladie.

Régime de retraite

La personne salariée à temps partiel est régie par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Annexe B

Titres d'emploi, libellés et échelles de salaire

L'Employeur paie à la personne salariée à temps partiel le salaire prévu au titre d'emploi qu'elle occupe, calculé au prorata des heures travaillées.

ANNEXE D – PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE

L'Employeur informe la personne salariée, par écrit, avec copie conforme au Syndicat, des modalités particulières à son embauche, à savoir :

- a) la date de début et de fin d'embauche ;
- b) en cas de cessation ou de renouvellement de l'entente, la personne salariée doit en être informée quatre (4) semaines à l'avance.

La personne salariée temporaire est couverte par la présente convention collective sous réserve des restrictions et modalités particulières qui suivent.

Article 11 Période de probation

La personne salariée temporaire n'est pas couverte par l'article 11 de la convention collective.

Article 12 Ancienneté

La personne salariée temporaire n'est pas couverte par l'article 12 de la convention collective.

Au moment où une personne salariée temporaire devient permanente, les jours travaillés, à compter du 1^{er} janvier 2002, se transforment en ancienneté conformément à l'article 12 de la présente convention collective.

Article 13 Mutations volontaires

La personne salariée temporaire n'est pas couverte par l'article 13 de la convention collective.

Article 14 Poste temporairement dépourvu de son titulaire

La personne salariée temporaire n'est pas couverte par l'article 14 de la convention collective.

Article 15 Réduction du personnel et sécurité d'emploi

La personne salariée temporaire n'est pas couverte par l'article 15 de la convention collective.

Article 17 Heures et semaine de travail

La personne salariée temporaire n'est pas couverte par l'article 17 de la convention collective. Cependant, sa semaine normale de travail ne peut excéder 35 heures pouvant être réparties du lundi au vendredi et son horaire de travail est celui nécessité par les besoins de l'Employeur.

La personne salariée temporaire à temps complet bénéficie de l'horaire d'été après avoir cumulé 225 jours de travail.

Article 18 Temps supplémentaire

Les dispositions de l'article 18 s'appliquent lorsque la personne salariée temporaire exécute du travail au-delà des 35 heures prévues à l'article précédent.

Article 19 Congés fériés

La personne salariée temporaire n'est pas couverte par l'article 19 de la convention collective. Cependant, elle a droit à 5,7 % de son salaire, versé sur chaque paie pour compenser les congés fériés.

Article 21 Congé annuel (vacances)

La personne salariée temporaire n'est pas couverte par l'article 21. Cependant, elle a droit à 8 % du total de la rémunération reçue entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année précédente. Ce montant est versé à la personne salariée au début de la période normale de vacances.

Article 22 Droits parentaux

La personne salariée temporaire n'est couverte par l'article 22 de la convention collective qu'après avoir cumulé soixante-quinze (75) jours de travail sur une période de douze (12) mois.

Article 23 Congés sociaux

La personne salariée temporaire n'est couverte par l'article 23 de la convention collective qu'après avoir cumulé soixante-quinze (75) jours de travail sur une période de douze (12) mois.

- Article 24** **Formation des employés**
La personne salariée temporaire n'est pas couverte par l'article 24 de la convention collective.
- Article 25** **Congés sans solde**
La personne salariée temporaire n'est pas couverte par l'article 25 de la convention collective.
- Article 26** **Régime de retraite et régimes d'assurances : vie, maladie, soins dentaires et salaire**
La personne salariée temporaire n'est pas couverte par l'article 26 de la convention collective. Cependant, elle a droit à 2 % du salaire versé sur chaque paie pour compenser les régimes d'assurances vie, maladie, soins dentaires et salaire. Cependant, la personne salariée temporaire, après trois (3) mois de service continu et qui travaille à temps complet pour une période de neuf (9) mois et plus bénéficie des régimes d'assurances collectives négociés conjointement avec d'autres associations sectorielles.
- Congés de maladie**
La personne salariée temporaire n'est pas couverte par les articles 26.16 et 26.18 de la convention collective. Cependant, elle a droit à 4 % de son salaire versé sur chaque paie pour compenser les congés de maladie.
- Régime de retraite**
La participation au régime de retraite est obligatoire, la personne salariée temporaire est tenue d'y participer.
- Article 28** **Changements technologiques**
La personne salariée temporaire n'est pas couverte par l'article 28 de la convention collective.

**ANNEXE E – RESPONSABILITÉ CIVILE ET
PROFESSIONNELLE DES PERSONNES
SALARIÉES DE L'EMPLOYEUR**

Le conseil d'administration de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a adopté, à sa séance du 16 mars 1989, la résolution suivante :

A-31-89 Programme d'assistance aux associations sectorielles en matière de responsabilité civile et professionnelle.

ATTENDU QUE, suivant son article 2, la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., chap. S-2.1) a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs et établit des mécanismes de participation des travailleurs et de leurs associations, ainsi que des employeurs et de leurs associations à la réalisation de cet objet ;

ATTENDU QUE, en vertu de l'article 98 de cette loi, une ou plusieurs associations d'employeurs et une ou plusieurs associations syndicales appartenant au même secteur d'activités peuvent conclure une entente constituant une association sectorielle paritaire de santé et de sécurité du travail administrée par un conseil d'administration composé d'un nombre égal de représentants des associations d'employeurs et de représentants des associations syndicales ;

ATTENDU QUE, en vertu des paragraphes 2^o et 3^o de l'article 167 de cette loi, la Commission exerce notamment les fonctions suivantes :

- 2^o accorder son concours technique aux comités de santé et de sécurité et son aide technique et financière aux associations sectorielles ;
- 3^o élaborer et mettre en œuvre un programme d'aide à l'implantation et au fonctionnement des mécanismes de participation des employeurs et des travailleurs dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail ;

CONSIDÉRANT QUE, depuis le 1^{er} janvier 1981, des associations sectorielles ont été constituées et que des associations sont présentement en voie de formation ;

CONSIDÉRANT QUE la résolution A-50-86, du 20 mars 1986 qui autorisait un programme d'assistance aux associations sectorielles en matière de responsabilité civile et professionnelle a été abrogée par la résolution A-84-88, du 1^{er} septembre 1988 ;

CONSIDÉRANT QUE les associations sectorielles existantes ont tenté, sans succès, de s'assurer ainsi que d'assurer leurs membres, leurs représentants et les membres de leur personnel pour le cas où ils sont poursuivis en justice en raison d'un acte ou d'une omission dans l'exercice de leurs fonctions ;

CONSIDÉRANT QUE afin de favoriser le bon fonctionnement des associations sectorielles existantes, il y a lieu de remettre en œuvre un programme d'assistance qui répond aux besoins précités ;



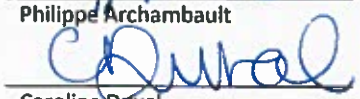

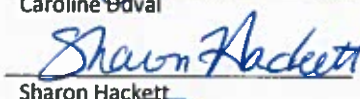


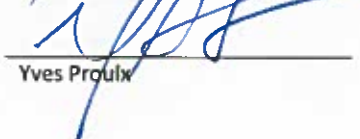
LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA COMMISSION DÉCIDE :

- d'assumer, si demande lui en est faite en temps utile, la défense de toute association sectorielle et de tout membre, de tout délégué d'un membre, de tout membre du conseil d'administration ou du comité administratif, du directeur général ainsi que de tout membre du personnel d'une association sectorielle poursuivi en justice, pour cause de responsabilité civile ou professionnelle, en raison de son acte ou de son omission de bonne foi dans l'exercice de ses fonctions dans les limites des pouvoirs conférés par la loi à cette association ;
- de mandater l'avocat de son choix pour assumer une telle défense et d'en défrayer les honoraires ;
- d'assumer, le cas échéant, le paiement des dommages-intérêts et des frais judiciaires auxquels cette personne pourrait être condamnée ; et
- d'appliquer la présente résolution conformément au Règlement de régie interne de la Commission.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE
21 ^E JOUR DE AVRIL 2022.

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

**L'ASSOCIATION PARITAIRE
POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ
DU TRAVAIL DU SECTEUR
AFFAIRES SOCIALES (ASSTSAS)**

 Philippe Archambault	 Jennifer Genest
 Caroline Duval	 Mona Landry
 Sharon Hackett	 Nathalie Paré
 Bibiana Prieto	
 Yves Proulx	

LETTRE D'ENTENTE N° 1 RELATIVE À YVES CORMIER

Le 24 janvier 2020, l'Employeur, le Syndicat et Yves Cormier conviennent de ce qui suit :

1. Ports d'attache

- 1.1 Nous convenons de deux ports d'attache, soit le bureau de Québec et la résidence principale de Rimouski.
- 1.2 Aucun remboursement de kilométrage n'est versé entre les deux ports d'attache.
- 1.3 Le temps de déplacement n'est pas reconnu entre les deux ports d'attache.
- 1.4 L'ASSTSAS assume et rembourse le kilométrage réel entre le port d'attache d'où s'effectue le départ et le client ; la même logique s'applique au départ d'un client vers le port d'attache.
- 1.5 Les allocations sont remboursées selon les termes de la convention collective en considérant deux ports d'attache.
- 1.6 La location d'auto peut être envisagée en tout temps pour éviter de porter le kilométrage au véhicule personnel.

2. Télétravail

L'ASSTSAS offre la possibilité de télétravail afin de réduire le temps de déplacement. Les éléments qui suivent encadrent l'application de ce mode de travail.

- 2.1 Le recours au télétravail est un privilège et non un droit. Ce privilège peut être révoqué s'il est démontré que l'employé n'effectue pas le travail requis lorsqu'il est en télétravail.
- 2.2 Les services à la clientèle doivent être maintenus ; le télétravail ne doit avoir aucun effet négatif sur la productivité.
- 2.3 Le télétravail ne doit pas nuire au travail d'équipe ni à l'esprit de collaboration entre les membres de l'équipe.
- 2.4 L'horaire de travail habituel, tel que conventionné, s'applique au télétravail.
- 2.5 Le télétravail ne doit occasionner aucun coût additionnel pour l'ASSTSAS.

- 2.6 Durant sa période de télétravail, l'employé est joignable par courriel et par téléphone. Les appels sont directement transférés du bureau vers le téléphone identifié par l'employé (celui de sa résidence principale ou sur son cellulaire personnel). Les clients ne sont pas informés des coordonnées personnelles de l'employé.
- 2.7 L'employé répartit ses tâches de façon à passer environ six jours par mois aux bureaux de Montréal ou de Québec afin de permettre le partage des informations et des connaissances. Autant que possible, l'employé coordonne son horaire avec celui de ses collègues afin de les rencontrer en présentiel.
- 2.8 L'Employeur et l'employé conviendront d'une routine de contact (ex. : par échanges téléphoniques) pour discuter de l'état d'avancement des dossiers et des difficultés rencontrées, s'il y a lieu.
- 2.9 En télétravail, l'employé est assujéti aux mêmes règles de confidentialité que celles qui prévalent au bureau.
- 2.10 Le télétravail doit se réaliser dans un milieu sécuritaire, à la résidence principale de l'employé. Il est de sa responsabilité d'appliquer les recommandations de l'ASSTSAS en termes d'ergonomie et de voir à l'aménagement sécuritaire de son domicile.

3. Autres considérations

- 3.1 Puisque l'employé a déjà fait partie du personnel permanent, la permanence est accordée dès l'embauche. Celle-ci donne accès à tous les droits et avantages dévolus par la convention collective, associés à ce statut (ex. : jours fériés, congés de maladie, congés payés aux Fêtes).
- 3.2 Puisque la convention stipule, à l'article 17.05, que « pour bénéficier de l'horaire d'été, le nouveau salarié doit avoir complété deux cent vingt-cinq (225) jours de travail », l'horaire d'été ne sera pas offert à l'été 2020.
- 3.3 La présente entente entre en vigueur à sa signature et sera valide pour toute la durée d'emploi de l'employé. Elle pourra cependant faire l'objet d'une discussion entre les parties six mois après son entrée en vigueur afin d'ajuster, au besoin, certaines clauses.

Lettre d'entente signée par les parties le 24 janvier 2020. Une copie a été remise à la personne salariée, une autre classée à son dossier et une copie à l'exécutif syndical.

LETTRE D'ENTENTE N° 2 RELATIVE AU TÉLÉTRAVAIL

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité de travail paritaire visant à discuter du télétravail et à faire des recommandations à la direction générale.

Le comité est composé de trois (3) représentants pour chaque partie.

Le comité doit se réunir une première fois dans les trente (30) jours de la signature des présentes et convenir conjointement d'un calendrier pour l'exécution des travaux.

La direction générale doit, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin des travaux, mettre en place une politique de télétravail.

LETTRE D'ENTENTE N° 3 RELATIVE AUX PERMANENCES

Considérant la modification de l'article 11.02, l'Employeur s'engage à ce que les personnes suivantes détenant un statut temporaire obtiennent leur statut permanent en date de la signature de la convention :

- Nataliëna Démosthène ;
- Stéphanie Boucher ;
- Rachel Dupuis.

LETTRE D'ENTENTE N° 4 RELATIVE AU COMITÉ DE TRAVAIL
PARITAIRE SUR LA RÉVISION DES TITRES D'EMPLOI ET DES
ÉCHELLES SALARIALES ASSOCIÉES

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité de travail paritaire sur la révision de la nomenclature des titres d'emploi.

Le comité est composé de trois (3) représentants pour chaque partie.

Le comité doit se réunir une première fois dans les quinze (15) jours de la signature des présentes et convenir conjointement d'un calendrier pour l'exécution des travaux. Tels travaux devront se conclure dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le début des travaux.

Le comité a pour mandat :

1. D'évaluer chacun des titres d'emploi présent chez l'Employeur, notamment au niveau :

- du libellé ;
- du profil de compétences exigé ;
- de la description de tâches ;
- des échelles de salaire associées.

2. De déterminer l'opportunité d'ajouter certains titres d'emploi.

3. De déterminer l'opportunité d'abolir certains titres d'emploi.

L'Employeur doit, dans les trente (30) jours de la fin des travaux, mettre en place toutes mesures convenues lors des travaux du comité.

En cas de résultats non concluants quant à certains mandats du comité, l'Employeur se réserve le droit de mettre en place toute mesure qu'il croira appropriée.

Le Syndicat renonce à toute contestation issue de mesures convenues lors des travaux du comité.