

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-2021-4786

N° dossier d'accréditation : AM-1005-1811

EMPLOYEUR RÉGIE DE L'ÉNERGIE 800, PLACE VICTORIA, BUREAU 255 MONTRÉAL QC H4Z 1A2 Secteur d'activité : Péri-public		
ASSOCIATION SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 571, SEPB CTC-FTQ 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 11100 MONTRÉAL QC H2M 2W2 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2022-03-28	Nombre de salariés visés : 21	Date début : 2022-03-28
Date dépôt : 2022-04-08		Date d'expiration : 2024-03-31

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2022-05-26
Date

Registre des documents en relations de travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817

Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

LIANT

d'une part,

la RÉGIE DE L'ÉNERGIE

ci-après appelée « l'Employeur »

et,

d'autre part,

le SYNDICAT DES EMPLOYÉES

ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE

BUREAU

SECTION LOCALE 571,

SEPB CTC-FTQ

(représentant le personnel de bureau)

ci-après appelé « le Syndicat

2021-2024

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	– BUT ET GESTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	1
ARTICLE 2	– DÉFINITIONS	2
ARTICLE 3	– RÈGLES GÉNÉRALES	5
ARTICLE 4	– CHAMP D'APPLICATION.....	8
ARTICLE 5	– RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	10
ARTICLE 6	– DROITS DE L'EMPLOYEUR.....	11
ARTICLE 7	– RÉGIME SYNDICAL ET RETENUE SYNDICALE	12
ARTICLE 8	– VIE SYNDICALE ET DOCUMENTATION	14
ARTICLE 9	– COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)	18
ARTICLE 10	– SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	19
ARTICLE 11	– HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	20
ARTICLE 12	– VACANCES ANNUELLES.....	21
ARTICLE 13	– JOURS FÉRIÉS.....	25
ARTICLE 14	– ANCIENNETÉ.....	27
ARTICLE 15	– MOUVEMENT DE PERSONNEL	30
ARTICLE 16	– STABILITÉ D'EMPLOI	32
ARTICLE 17	– AUTOMATION, CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET RÉORGANISATION	35
ARTICLE 18	– CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES	36
ARTICLE 19	– ÉVALUATION DU RENDEMENT	39
ARTICLE 20	– RÉGIMES D'ASURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT	41
ARTICLE 21	– DROITS PARENTAUX	54
ARTICLE 21	– DROITS PARENTAUX	55
ARTICLE 22	– PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES ET CONGÉS POUR FONDER UNE ... ENTREPRISE	80
ARTICLE 23	– FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	82
ARTICLE 24	– SANTÉ ET SÉCURITÉ	85
ARTICLE 25	– MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES	87
ARTICLE 26	– PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	88
ARTICLE 27	– PROCÉDURE D'ARBITRAGE DE GRIEFS	90
ARTICLE 28	– PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE.....	91
ARTICLE 29	– CLASSIFICATION ET DÉTERMINATION DU TRAITEMENT	93

ARTICLE 30	– PAIEMENT DES SALAIRES	95
ARTICLE 31	– RÉMUNÉRATION.....	96
ARTICLE 32	– NOUVEAUX MANDATS ET SOUS-TRAITANCE	101
ARTICLE 32	– NOUVEAUX MANDATS ET SOUS-TRAITANCE	102
ARTICLE 33	– CONGÉ SANS TRAITEMENT	103
ARTICLE 34	– CONGÉ SANS TRAITEMENT À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	106
ARTICLE 35	– RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	114
ARTICLE 36	– CESSATION D'ACTIVITÉS ET INDEMNITÉS	117
ARTICLE 37	– GRÈVE ET LOCK-OUT	118
ARTICLE 38	– DURÉE ET RENOUVELLEMENT	119
DOCUMENT DE SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....		120
ANNEXE A	LISTE D'ANCIENNETÉ	121
ANNEXE B	ÉCHELLES DE TRAITEMENT	122
ANNEXE C	TABLEAU DES CLASSIFICATIONS.....	125
ANNEXE D	VACANCES – TABLE D'ACCUMULATION	126
LETTRE D'ENTENTE N° 1	TRAVAIL HORS DU SIÈGE SOCIAL DE MONTRÉAL	127
LETTRE D'ENTENTE N° 2	APPLICATION DE LA CLAUSE 32.02 (SOUS-TRAITANCE)	128
LETTRE D'ENTENTE N° 3	CONCERNANT LA RÉÉVALUATION DES EMPLOIS.....	129
LETTRE D'ENTENTE N° 4	CONCERNANT LES CLAUSES REMORQUES	130
LETTRE D'ENTENTE N° 5	PERSONNES SALARIÉES D'AGENCE DE PLACEMENT.....	131
LETTRE D'ENTENTE N° 6	HORAIRE COMPRIMÉ 9/10	132
LETTRE D'ENTENTE N° 7	HORAIRE INDIVIDUALISÉ (CLAUSE 10.02).....	134
LETTRE D'ENTENTE N° 8	TÉLÉTRAVAIL	135
LETTRE D'ENTENTE N° 9	RETRAITE PROGRESSIVE	136

ARTICLE 1 – BUT ET GESTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01 BUT

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

1.02 APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les parties conviennent de favoriser, dans un esprit de collaboration, la mise en place de mécanismes afin de régler à l'amiable tout grief qui pourrait survenir entre l'Employeur et le Syndicat.

De plus, les parties reconnaissent qu'elles privilégient les consultations et les échanges sur le contenu de la convention collective et les sujets d'intérêt commun, incluant les sujets ne figurant pas dans la convention collective.

Pour atteindre ces objectifs, une communication ouverte et constante est préconisée. À ces fins, les parties privilégient le mécanisme de communication que constitue le CRT, selon les modalités prévues à [l'article 9](#).

ARTICLE 2 – DÉFINITIONS

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

2.01 BUREAU

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

2.02 CLASSIFICATION

Les classifications et niveaux de rémunération correspondants sont prévus à [l'annexe C](#).

2.03 CONJOINT

La définition est celle prévue aux Régimes d'assurances collectives et de rentes supplémentaires en remplaçant le mot « participant » par le mot « personne salariée ».

Tout changement apporté à ces derniers doit être automatiquement appliqué aux fins de la convention collective.

2.04 GENRE ET NOMBRE

Dans la présente convention :

a) L'emploi du masculin dans les expressions et termes comprend le féminin, mais uniquement dans le but d'alléger les textes;

b) Le singulier comprend le pluriel.

2.05 PERSONNE SALARIÉE

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

ARTICLE 2 – DÉFINITIONS

2.06 PERSONNE SALARIÉE EN PROBATION

La personne salariée nommée dans un poste à durée indéterminée et qui est en période de probation en vue de devenir une personne salariée régulière. Le renvoi d'une personne salariée en probation ne donne pas ouverture au grief, mais cette dernière reçoit un préavis de quinze (15) jours ou, à défaut, l'équivalent financier sauf si elle est congédiée pour une cause juste et suffisante.

2.07 PERSONNE SALARIÉE OCCASIONNELLE

Toute personne salariée embauchée pour occuper un poste à durée déterminée soit pour :

- a) Remplacer une autre personne salariée en affectation temporaire ou absente pour cause de maladie, accident (incluant les maladies professionnelles et les accidents du travail), congés parentaux et/ou toute autre absence prévue ou non à la présente convention; ou
- b) Effectuer un travail déterminé lors d'un projet spécifique, ou d'un surcroît de travail, d'une durée maximale de douze (12) mois. Toute prolongation nécessite l'accord des parties.

2.08 PERSONNE SALARIÉE RÉGULIÈRE

La personne salariée nommée dans un poste à durée indéterminée et qui a complété avec succès la période de probation prévue à la clause [14.02](#).

2.09 POSTE

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

2.10 PROMOTION

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

ARTICLE 2 – DÉFINITIONS

2.11 RÉTROGRADATION

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

2.12 SERVICE CONTINU

Aux fins de l'application de l'ancienneté, la personne salariée est en service continu tant que la durée de ce service n'est pas interrompue pour une des raisons énumérées à la clause [14.06](#).

2.13 STAGIAIRE

Personne visée par une entente écrite de stage effectué chez l'Employeur en vue de l'obtention d'un diplôme, en vue de l'admission à un ordre professionnel ou dans le cadre d'un programme gouvernemental de réinsertion en emploi.

*

2.14 TRAITEMENT

Le traitement annuel de la personne salariée à l'exception de toute prime, allocation, somme forfaitaire sauf celles prévues aux clauses [31.01](#), [31.03](#) et [31.06 c\)](#).

2.15 TRANSFERT

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

ARTICLE 3 – RÈGLES GÉNÉRALES

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

3.02 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

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

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

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

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

3.03 a) HARCÈLEMENT SEXUEL

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

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

ARTICLE 3 – RÈGLES GÉNÉRALES

3.03 a) HARCÈLEMENT SEXUEL (suite)

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

b) HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Le harcèlement psychologique est défini comme étant une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne pour celui-ci un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables, notamment par l'adoption d'une politique à l'égard du respect des droits fondamentaux du personnel et des modalités de traitement des plaintes, pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

Une personne salariée peut soumettre un grief par écrit selon la procédure de règlement de griefs dans les deux ans suivant la dernière manifestation de harcèlement psychologique.

La définition de harcèlement psychologique est celle prévue à l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) L.R.Q. c. N-1.1 et tout changement apporté à cette dernière devra être automatiquement appliqué aux fins de la présente convention collective.

3.04 MODIFICATIONS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

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

ARTICLE 3 – RÈGLES GÉNÉRALES

3.05 LANGUE DE TRAVAIL

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

3.06 MONTANTS VERSÉS EN TROP

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

*

3.07 TRAVAIL CONFIDENTIEL

Les personnes salariées reconnaissent la nature confidentielle des renseignements qui sont portés à leur connaissance au cours de leur travail et qu'il est de leur devoir d'apporter la plus grande discrétion à ce sujet. Cet engagement s'étend au-delà du travail accompli dans les bureaux de l'Employeur.

ARTICLE 4 – CHAMP D'APPLICATION

4.01 La présente convention s'applique à toutes les personnes salariées au sens du Code du travail et visées par la décision du Commissaire du travail, en date du 27 août 2001.

En revanche, il est précisé que la présente convention ne régit pas les stagiaires, étant convenu que copie de l'entente de stage doit être transmise au Syndicat.

4.02 La personne salariée embauchée à titre de personne salariée occasionnelle est couverte par la présente convention collective, sous réserve des exceptions mentionnées aux clauses [4.03](#) et [4.04](#).

4.03 Les articles [14](#), [15](#), [16](#), [17](#), [22](#), [33](#) et [34](#) ne s'appliquent à aucune personne salariée occasionnelle.

4.04 Les articles [12](#), [13](#), [18](#), [20](#) et [21](#) ne s'appliquent pas à une personne salariée dont la durée de l'engagement est inférieure à douze (12) mois; cependant la personne salariée occasionnelle :

- a) Bénéficie d'un congé férié, mais non payé, et peut bénéficier d'un congé pour les événements mentionnés à [l'article 18](#); toutefois, elle n'est rémunérée pour aucun de ces congés, sauf si la LNT oblige à la rémunérer en tel cas;
- b) Voit son traitement majoré de onze virgule douze pour cent (11,12 %) en guise de compensation pour les bénéfices accordés à la personne salariée régulière dont elle ne bénéficie pas;
- c) Reçoit à la fin de sa période d'emploi à titre de personne salariée occasionnelle, en guise de vacances annuelles, une indemnité égale à huit pour cent (8 %) de son traitement;
- d) Bénéficie de droits parentaux jusqu'à concurrence de la durée de son engagement à titre de personne salariée occasionnelle ou, le cas échéant, du renouvellement de son engagement.

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

ARTICLE 4 – CHAMP D'APPLICATION

4.05 (suite)

Toutefois, malgré la clause [4.03](#), la durée de service d'une personne salariée occasionnelle, antérieure à sa nomination à un poste régulier, est calculée aux fins du cumul des jours travaillés pour la période de probation jusqu'à concurrence de soixante-cinq (65) jours travaillés, et ce, dans la mesure où l'interruption entre la fin de l'emploi occasionnel et la nomination à un emploi régulier n'excède pas un (1) mois.

4.06 Une personne recevant un salaire de l'Employeur et à qui ne s'applique pas la présente convention n'accomplit pas le travail d'une personne salariée régie par la présente convention sauf pour des circonstances exceptionnelles et de façon irrégulière. En revanche il est reconnu que les personnes salariées sont appelées à exécuter certaines tâches connexes qui relèvent à la fois d'autres personnes salariées de l'Employeur.

ARTICLE 5 – RECONNAISSANCE SYNDICALE

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

5.02 Les représentants du Syndicat des Employées et Employés Professionnels-les et de Bureau, section locale 571, SEPB CTC-FTQ, sont habilités à prendre part à toute négociation et à toute réunion patronale-syndicale dans la mesure de leur disponibilité raisonnable.

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

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

5.04 Les représentants du Syndicat respectent le caractère confidentiel de l'information portée à leur connaissance dans l'exercice de leur fonction notamment celle relative à l'application des clauses [3.02](#) et [3.03](#) des présentes. Cette obligation persiste dans le temps y compris après la fin de leur mandat de représentant syndical.

ARTICLE 6 – DROITS DE L'EMPLOYEUR

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

ARTICLE 7 – RÉGIME SYNDICAL ET RETENUE SYNDICALE

7.01 Dans la semaine suivant l'embauche d'une personne salariée, l'Employeur présente cette personne salariée à un membre du comité exécutif du Syndicat.

7.02 L'Employeur s'engage à déduire, à chaque période de paie, du salaire de toute personne salariée, une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et communiquée par écrit par la personne secrétaire-trésorière du Syndicat.

Dans le cas d'une personne salariée embauchée après la signature de la présente convention, l'Employeur déduit cette cotisation dès la première (1^{re}) période de paie.

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

7.04 À chaque versement de la paie aux personnes salariées, l'Employeur remet au Syndicat le montant total des cotisations syndicales prélevées au cours de la période de paie par dépôt direct accompagné d'un rapport indiquant le nom de chaque personne salariée, le montant de la ou des cotisations et mentionnant ce qui suit :

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

L'Employeur informe le Syndicat lorsqu'une personne salariée est en absence couverte par l'assurance salaire.

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

ARTICLE 7 – RÉGIME SYNDICAL ET RETENUE SYNDICALE

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

ARTICLE 8 – VIE SYNDICALE ET DOCUMENTATION

8.01 AFFICHAGE

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

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

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

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

Le Syndicat communique aux Services aux personnes le nom d'une personne salariée responsable de ce local.

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

8.04 DOCUMENTATION

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

ARTICLE 8 – VIE SYNDICALE ET DOCUMENTATION

8.04 DOCUMENTATION (suite)

Le Syndicat convient d'assurer le caractère confidentiel des renseignements fournis par l'Employeur en vertu de la convention et à ne les utiliser qu'aux fins pour lesquelles ils ont été fournis.

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

8.06 L'Employeur fournit mensuellement les renseignements suivants :

- a) Le nom des nouvelles personnes salariées, leur date d'embauche et les renseignements prévus à la clause [8.05](#);
- b) Le nom des personnes salariées qui quittent l'emploi et la date de leur départ;
- c) Les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance;
- d) Le nom des personnes salariées qui ont changé de poste, le titre du nouveau poste et la date du changement.

8.07 L'Employeur transmet, à la demande au Syndicat, copie de toute directive ou de tout document pouvant être interprété comme une directive adressée à une personne salariée, à un groupe de personnes salariées ou à l'ensemble des personnes salariées à qui s'applique la présente convention.

8.08 L'Employeur transmet au Syndicat le nom des personnes salariées qui obtiennent un congé sans traitement de plus d'un (1) mois ou un congé de maternité et indique la durée prévue de telle absence. Le Syndicat est informé de toute prolongation.

ARTICLE 8 – VIE SYNDICALE ET DOCUMENTATION

8.09 L'Employeur imprime et remet à chacune des personnes salariées une copie de la présente convention dans les meilleurs délais. Il en remet, après demande, dix (10) copies au Syndicat et la rend disponible sous forme électronique.

8.10 Le Syndicat fournit à l'Employeur le nom des membres du comité exécutif et leurs substituts ainsi que le nom des personnes déléguées.

Un membre du comité exécutif du Syndicat est membre d'office de tous les comités patronaux-syndicaux.

8.11 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

a) Sous réserve de ce qui est prévu à [l'article 9](#), toute personne salariée nommée par le Syndicat à un comité qui assiste à une rencontre officielle avec l'Employeur voit son salaire maintenu et les dépenses encourues à ces fins remboursées par l'Employeur conformément aux dispositions de la présente convention.

Advenant que le Syndicat doive tenir une rencontre préparatoire avec les membres d'un des comités suivants : comité de santé et sécurité, comité de griefs, CRT ou tout autre comité formé par les parties, l'Employeur libère le membre qui en fait la demande, pour une durée raisonnable et à un moment convenable précédant la rencontre officielle, tout en maintenant son salaire et, le cas échéant, en remboursant ses frais de déplacement, et ce, conformément aux dispositions de la convention collective.

b) Les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par le tribunal et le plaignant, pour la durée de l'audition d'une cause reliée à toute loi régissant les rapports collectifs ou individuels de travail.

L'Employeur libère le ou les témoins sans perte de salaire pour la durée du témoignage et le plaignant pour la durée de l'audition.

c) Une permission d'absence sans traitement est accordée pour toute activité permanente au sein du Syndicat des Employées et Employés Professionnelles et de Bureau, section locale 571, SEPB CTC-FTQ. Cette permission ne peut être accordée à plus d'une (1) personne salariée à la fois et doit être présentée au moins soixante (60) jours avant le début du congé. Exceptionnellement et pour des raisons reliées aux besoins du service, l'Employeur peut retarder le début du congé.

ARTICLE 8 – VIE SYNDICALE ET DOCUMENTATION

8.11 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES (suite)

- d)** Une permission d'absence sans traitement est accordée à toute personne salariée déléguée du Syndicat pour participer à une activité syndicale.
- e)** L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer et de choisir un comité de négociation. Les personnes salariées membres du comité de négociation (maximum de trois (3) personnes salariées) sont libérées sans perte de salaire, y compris les frais de déplacement, pour assister aux séances de négociation, y compris la conciliation et la médiation, et pour le temps nécessaire pour se rendre auxdites séances et en revenir.

La durée et le moment des heures de libération nécessaires pour la préparation des séances de négociation sont convenus entre l'Employeur et le Syndicat au préalable.

- f)** En plus de toute autre libération prévue à la présente convention, le Syndicat bénéficie d'une banque de quinze (15) jours par année de convention aux fins de libération avec traitement. Par la suite, toute libération est sans traitement.
- g)** Aux fins d'application de la présente clause, la personne salariée conserve tous les avantages sociaux, les droits et privilèges que lui confère la présente convention et est réputée être en service pour toute la durée des libérations.

ARTICLE 9 – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)

9.01 COMPOSITION

Les parties forment un comité patronal-syndical de relations de travail composé de six (6) membres, soit trois (3) représentants désignés par l'Employeur et trois (3) représentants désignés par le Syndicat incluant le président ou un membre du comité exécutif. Les parties peuvent s'adjoindre des conseillers et des experts.

9.02 MANDAT

Le comité, à caractère consultatif, a pour objet l'étude de toutes les questions que les parties ont un intérêt commun à solutionner. Ce comité peut étudier tous les problèmes qui ne relèvent pas des autres comités prévus à la présente convention.

9.03 MODALITÉS

Ce comité se réunit une fois tous les trois (3) mois et, au besoin, à une date convenue entre les membres. Chaque partie doit, cinq (5) jours ouvrables avant la tenue de toute réunion, communiquer à l'autre les sujets qu'elle désire soumettre à l'attention du comité.

9.04 L'Employeur assume les frais inhérents à la présence des membres aux rencontres du comité tel que prévu à la présente convention.

ARTICLE 10 – SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

10.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du jeudi au mercredi excluant le samedi et le dimanche et la journée régulière de travail est de sept (7) heures; lesdites heures correspondant généralement à celles durant lesquelles les activités administratives de l'Employeur se déroulent, soit de 8 h 30 à 16 h 30. Toutefois, le poste à l'accueil peut comporter un horaire régulier jusqu'à huit (8) heures par jour, soit jusqu'à quarante (40) heures par semaine.

10.02 Malgré la clause [10.01](#), la personne salariée peut, après entente avec son gestionnaire, convenir d'un horaire individualisé :

- a) Débutant à un autre moment de la journée que 8 h 30;
- b) Terminant à un autre moment de la journée que 16 h 30;
- c) Modifiant la période de repas de la journée, sans que celle-ci soit moindre que trente (30) minutes.

Cet horaire individualisé est stable de période de paie en période de paie.

De plus, la personne salariée peut, après entente avec son gestionnaire, adhérer à un horaire comprimé correspondant à soixante-dix (70) heures de travail sur neuf (9) jours en conformité avec les modalités prévues à la lettre d'entente.

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

10.04 PÉRIODE DE REPAS ET DE REPOS

La période de repas est d'au moins trente (30) minutes et est fixée après entente avec le gestionnaire en tenant compte des besoins du service.

Pour chaque bloc de trois heures et demie (3 h ½) consécutives, la personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, laquelle se prend généralement vers le milieu de la demi-journée.

ARTICLE 11 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

11.02 Tout travail effectué par une personne salariée en dehors des heures régulières de travail est considéré comme des heures supplémentaires et le taux horaire régulier de la personne salariée est alors majoré de cinquante pour cent (50 %).

11.03 Toute personne salariée qui est rappelée au travail à l'intérieur ou en dehors des locaux de l'Employeur après avoir quitté les lieux de travail est rémunérée conformément aux taux énumérés à [l'article 11](#). Toutefois, cette personne salariée est rémunérée pour un minimum de quatre (4) heures à taux simple.

Lorsque le gestionnaire l'autorise au préalable, des frais pourront être remboursés pour du travail effectué les fins de semaine ou les jours fériés selon les montants prévus à la politique « Frais admissibles lors d'un déplacement ».

11.04 Toute personne salariée qui, à la demande de l'Employeur, travaille en heures supplémentaires en continuité de sa journée normale de travail, a droit à un remboursement pour son repas, selon la politique, en autant que le travail se poursuive au moins jusqu'à 19 h.

11.05 La personne salariée peut choisir une compensation en temps pour toutes les heures effectuées en heures supplémentaires, selon les mêmes modalités que le paiement de ces heures.

La personne salariée qui a choisi une compensation en temps peut par la suite décider de le faire compenser en argent.

Les heures supplémentaires compensées peuvent être reprises en heures ou en jours, au choix de la personne salariée, et ce, après entente avec son gestionnaire.

ARTICLE 12 – VACANCES ANNUELLES

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

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

- a) Pour la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service antérieurement au 31 mars de chaque année : un jour et deux tiers (1 2/3) de vacances par mois de service, ne devant pas dépasser vingt (20) jours de vacances;
- b) Pour la personne salariée ayant un (1) an, mais moins de dix-sept (17) ans de service : vingt (20) jours de vacances;
- c) Pour la personne salariée ayant dix-sept (17) ans ou dix-huit (18) ans de service : vingt et un (21) jours de vacances;
- d) Pour la personne salariée ayant dix-neuf (19) ans ou vingt (20) ans de service : vingt-deux (22) jours de vacances;
- e) Pour la personne salariée ayant vingt et un (21) ans ou vingt-deux (22) ans de service : vingt-trois (23) jours de vacances;
- f) Pour la personne salariée ayant vingt-trois (23) ans ou vingt-quatre (24) ans de service : vingt-quatre (24) jours de vacances;
- g) Pour la personne salariée ayant vingt-cinq (25) ans ou plus de service : vingt-cinq (25) jours de vacances.

12.02 Lorsque la personne salariée a eu droit à son traitement durant seulement une partie de l'année précédant le droit aux vacances, le nombre de jours alors attribué est en fonction du tableau apparaissant à [l'annexe D](#). Toutefois, la personne salariée absente pour invalidité assujettie à l'application des paragraphes b) et c) de la clause [20.16](#) pendant une période équivalant à la moitié de ses heures normales de travail ou moins entre le 1^{er} avril et le 31 mars de l'année suivante, est réputée absente avec traitement aux fins d'application de la présente clause.

ARTICLE 12 – VACANCES ANNUELLES

12.02 (suite)

Si la personne salariée est absente pour une période additionnelle à cette période au cours d'une même année financière et assujettie à l'application des dispositions des paragraphes b) et c) de la clause [20.16](#), elle est réputée en congé sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

12.03 a) La personne salariée absente pour cause de maladie ou d'accident et qui n'est pas rétablie au début de la période prévue pour ses vacances annuelles peut, si elle le désire, remettre ses vacances à une date ultérieure.

b) La personne salariée qui, après le début de ses vacances, devient malade ou subit un accident dont la gravité est telle qu'elle serait incapable de travailler si elle n'était pas en vacances, a droit de reporter ses vacances si cette incapacité dure cinq (5) jours ouvrables et plus. La personne salariée doit alors produire un certificat médical attestant de cette incapacité le jour ouvrable qui suit la visite du médecin ou le plus tôt possible dans le cas d'incapacité majeure.

c) Ces vacances reportées sont reprises au cours de l'année de référence, sauf s'il y a impossibilité. Dans ce dernier cas, elles sont reportées à l'année suivante. La personne salariée convient alors avec son gestionnaire des modalités entourant la reprise de ces jours de vacances.

12.04 a) Durant le mois d'avril, chaque personne salariée est invitée à formuler sa demande pour l'ensemble de ses dates de vacances au cours de l'année de référence qui débute.

b) Au plus tard le 15 mai, l'Employeur distribue le calendrier approuvé des vacances de l'ensemble des personnes salariées. La personne salariée peut prendre ses semaines de vacances séparément ou en totalité.

c) Aucune période de l'année n'est exclue quant à la prise de vacances et l'Employeur, sous réserve de la clause [12.05](#), donne la préférence aux personnes salariées ayant le plus d'ancienneté.

d) Malgré la présente section, la personne salariée peut décider de reporter à l'année suivante le solde de ses jours de vacances jusqu'à un maximum ne pouvant dépasser la moitié, ou pour la personne salariée à temps réduit, la moitié des crédits auxquels elle a droit pendant l'année du report. Le nombre de jours qui peut être reporté ne peut dépasser dix (10).

ARTICLE 12 – VACANCES ANNUELLES

12.04 (suite)

d) (suite)

Toutefois, la personne salariée qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances par année a droit d'ajouter ces jours additionnels à ceux prévus à l'alinéa précédent.

La personne salariée qui veut reporter un nombre plus élevé de jours de vacances que ce qui est mentionné aux deux (2) alinéas précédents doit, au préalable, obtenir l'accord de son gestionnaire.

12.05 Il est convenu que la personne salariée qui contracte mariage ou qui attend la naissance d'un enfant a la priorité pour ses dates de vacances l'année de cet événement, et ce, indépendamment de sa position sur la liste d'ancienneté, à la condition qu'elle choisisse une période de vacances coïncidant avec la date de son mariage ou de l'accouchement, et ceci, pour cette période de vacances seulement.

12.06 En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès d'une personne salariée, tous ses crédits de vacances accumulés lui sont payés en entier, à elle, ou à sa succession.

12.07 La personne salariée en vacances continue de recevoir la paie qui lui est versée régulièrement tous les deux (2) jeudis, conformément à la clause [30.01](#) de la convention.

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

12.08 CONGÉ ADDITIONNEL

La personne salariée régulière peut demander de racheter une (1) semaine de congé additionnel soit l'équivalent de deux pour cent (2 %) de son traitement.

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

ARTICLE 12 – VACANCES ANNUELLES

12.08 CONGÉ ADDITIONNEL (suite)

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

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

En aucun temps la banque de congé additionnel accumulé ne pourra excéder l'équivalent du rachat de deux (2) semaines de congé additionnel.

Le congé devra être autorisé au préalable par le gestionnaire et pourra être utilisé du 16 janvier au 23 juin ou du 5 septembre au 15 décembre, sauf entente contraire avec son gestionnaire.

Lors de la prise du congé, la personne salariée continue de participer au RREGOP ainsi qu'à ses assurances collectives en versant sa quote-part des primes.

ARTICLE 13 – JOURS FÉRIÉS

13.01 JOURS FÉRIÉS

Les jours suivants sont des congés fériés payés et tout travail requis de la personne salariée en ces occasions doit être rémunéré à taux de salaire simple et demi en plus du congé payé :

- a)** La Journée nationale des patriotes (le lundi qui précède le 25 mai);
- b)** La fête nationale du Québec (le 24 juin);
- c)** La fête du Canada (le 1^{er} juillet);
- d)** La fête du Travail (le premier lundi de septembre);
- e)** L'Action de grâce (le deuxième (2^e) lundi d'octobre);
- f)** La veille de Noël (le 24 décembre);
- g)** Le jour de Noël (le 25 décembre);
- h)** Le lendemain de Noël (le 26 décembre);
- i)** La veille du jour de l'An (le 31 décembre);
- j)** Le jour de l'An (le 1^{er} janvier);
- k)** Le lendemain du jour de l'An (le 2 janvier);
- l)** Le Vendredi saint (le vendredi qui précède Pâques);
- m)** Le lundi de Pâques (le lundi suivant Pâques).

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

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

ARTICLE 13 – JOURS FÉRIÉS

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

13.05 Toute personne salariée à qui on demande de travailler un jour férié est rémunérée pour un minimum de quatre (4) heures à taux simple.

ARTICLE 14 – ANCIENNETÉ

14.01 L'ancienneté est basée sur la durée de service continu d'une personne salariée pour le compte de l'Employeur, des organismes qui l'ont précédé ou comme personne salariée régulière dans la fonction publique du Québec, avant le 16 octobre 1998, telle que reconnue à [l'annexe A](#), laquelle fait partie intégrante de la présente convention.

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

14.02 L'ancienneté d'une nouvelle personne salariée est acquise seulement après que la personne salariée ait accompli une période de probation de cent trente (130) jours travaillés cumulatifs, ce après quoi elle rétroagit au premier (1^{er}) de ces cent trente (130) jours travaillés.

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

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

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

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

- a) Les vacances annuelles;
- b) Les jours fériés;
- c) Les congés spéciaux;
- d) Les absences pour cause de maladie ou d'accident, autres qu'accident du travail et maladie professionnelle, qui n'excèdent pas vingt-quatre (24) mois;
- e) Les absences justifiées par les accidents du travail et maladies professionnelles;

ARTICLE 14 – ANCIENNETÉ

14.04 (suite)

- f) Les congés avec traitement, prévus à la présente convention ou autorisés par l'Employeur;
- g) Toute autre absence ou congé sans traitement prévu à la présente convention ou autorisé et qui n'excède pas douze (12) mois;
- h) Les congés parentaux.

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

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

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

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

b) Si l'Employeur interrompt la période de probation de la personne salariée ou si celle-ci manifeste le désir de réintégrer l'unité de négociation durant cette période, elle récupère son ancien poste.

c) L'Employeur convient de ne pas combler, de façon régulière, le poste libéré par la personne salariée en période de probation ailleurs au sein de la Régie de l'énergie, et ce, pour la durée de la période de probation en cause.

ARTICLE 14 – ANCIENNETÉ

14.07 (suite)

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

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

ARTICLE 15 – MOUVEMENT DE PERSONNEL

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

15.02 À moins qu'il ne puisse être comblé par une personne salariée mise à pied et inscrite sur la liste de rappel en vertu de [l'article 16](#), l'Employeur doit annoncer sur un tableau d'affichage pendant cinq (5) jours ouvrables, à la vue de toutes les personnes salariées, tout poste à durée indéterminée qu'il a décidé de combler, et ce, afin que la personne salariée puisse en prendre connaissance et postuler l'emploi si elle le juge à propos.

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

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

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

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

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

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

15.06 Le poste est accordé à la personne salariée la plus compétente parmi celles qui ont postulé et qui répondent aux exigences et qualifications requises pour le poste. À compétence égale, l'ancienneté prévaut.

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

ARTICLE 15 – MOUVEMENT DE PERSONNEL

15.07 a) Lorsqu'une personne salariée a été transférée ou promue, elle bénéficie d'une période d'essai de soixante (60) jours effectivement travaillés sur le poste.

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

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

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

15.09 AFFECTATION TEMPORAIRE

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

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

Le poste est accordé à la personne salariée régulière qui répond aux exigences et qualifications requises et qui compte le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.

b) À la fin de l'affectation temporaire, la personne salariée reprend son poste régulier, au taux de salaire qu'elle aurait eu si elle n'avait jamais quitté ce poste.

c) Dans le cas où l'Employeur procède à une affectation temporaire de moins de douze (12) mois, celui-ci peut choisir une personne salariée en autant que la personne salariée ainsi choisie accepte d'accomplir l'affectation temporaire; l'accord de la personne salariée n'est pas obligatoire en cas de force majeure.

ARTICLE 16 – STABILITÉ D'EMPLOI

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

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

16.02 a) Lorsqu'il y a un manque de travail, l'Employeur convoque le CRT pour lui expliquer la situation et lui présenter les impacts sur le niveau d'effectifs des personnes salariées de la Régie de l'énergie.

b) Les parties examinent ensuite les mécanismes à mettre en place pour minimiser l'impact de ce manque de travail sur les personnes salariées régulières de la Régie de l'énergie.

c) Sans être exhaustifs, et sans égard à la séquence, ces mécanismes peuvent être les suivants :

- Mise à pied des personnes salariées occasionnelles;
- Mise à pied des personnes salariées en probation;
- Réduction volontaire du temps de travail;
- Assistance aux demandes de retour dans la fonction publique;
- Mesure de départ volontaire.

d) Si, après avoir épuisé les possibilités offertes par le paragraphe c), il reste encore des personnes salariées excédentaires, l'Employeur procède à des mises à pied, selon les modalités suivantes :

1. L'Employeur doit aviser au moins soixante (60) jours à l'avance la personne salariée mise à pied ou déplacée de son poste ainsi que le Syndicat;
2. À l'intérieur de la même classification, la personne salariée détenant le moins d'ancienneté est la première (1^{re}) mise à pied;

ARTICLE 16 – STABILITÉ D'EMPLOI

16.02 d) (suite)

- 3) La personne salariée mise à pied peut supplanter une personne salariée ayant une classification de niveau de rémunération maximum égal ou inférieur et détenant moins d'ancienneté, à la condition de répondre aux exigences et qualifications requises et d'accomplir les tâches adéquatement après une période d'essai dont la durée est convenue, au préalable, entre les parties;
- 4) La personne salariée détenant un emploi régulier qui est mise à pied et qui ne supprime pas est placée sur la liste de rappel.
- e) Les parties conviennent de mettre sur pied un comité de placement visant à aider les personnes salariées mises à pied à se trouver un autre emploi.

16.03 a) Des listes de rappel sont constituées par classification. Le rangement sur ces listes s'effectue selon l'ancienneté.

- b) Lorsque l'Employeur décide de combler un emploi régulier ou occasionnel, il l'offre en priorité aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, en commençant par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté dans la classification du poste à combler.
- c) La personne salariée qui refuse un emploi régulier correspondant à sa classification voit son nom rayé de cette liste; l'acceptation de la personne salariée doit avoir été signifiée par écrit au plus tard dix (10) jours ouvrables après que l'emploi lui ait été offert; la personne salariée qui n'a pas répondu dans le délai ci-dessus mentionné est réputée avoir refusé l'emploi.
- d) La personne salariée qui refuse un emploi occasionnel demeure inscrite sur la liste de rappel.
- e) Une personne salariée qui accepte un poste occasionnel voit la durée d'inscription prévue au paragraphe f) suspendue, bien qu'elle demeure inscrite sur ladite liste.
- f) L'inscription sur la liste de rappel est annulée lorsque le nom de la personne salariée a été inscrit sur la liste de rappel pendant deux (2) ans ou plus consécutivement.

ARTICLE 16 – STABILITÉ D'EMPLOI

16.04 La personne salariée qui supplante touche le salaire du nouveau poste. Dans l'éventualité où l'échelle de salaire de ce nouveau poste est inférieure à celle de la personne salariée, le salaire de la personne salariée est maintenu jusqu'à ce que le salaire de sa nouvelle échelle corresponde au salaire touché le jour précédant la supplantation.

16.05 a) Lorsque l'Employeur doit procéder à une ou plusieurs mises à pied parmi le personnel qui a acquis la stabilité d'emploi, la personne salariée a droit à une indemnité de départ selon les modalités prévues à [l'article 36](#).

b) L'Employeur continue de verser à la personne salariée mise à pied inscrite sur la liste de rappel une indemnité correspondant à son salaire régulier, et ce, jusqu'à concurrence du montant maximum auquel elle a droit en vertu du paragraphe a).

c) Si la personne salariée est rappelée au travail durant cette période, l'indemnité prévue au paragraphe b) cesse d'être versée; le cas échéant, le solde lui sera versé lors d'une mise à pied ultérieure. En aucun cas, le cumul des indemnités versées ne peut excéder l'équivalent de douze (12) mois de salaire.

d) La personne salariée mise à pied peut aussi choisir de recevoir son indemnité de départ en un seul versement; dans ce dernier cas, cette personne salariée n'est pas inscrite sur la liste de rappel et le lien d'emploi est rompu.

ARTICLE 17 – AUTOMATION, CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET RÉORGANISATION

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

17.02 PRÉAVIS

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

17.03 L'Employeur doit offrir, sans perte de salaire, à toute personne salariée visée par le changement, au besoin, une période raisonnable de recyclage.

ARTICLE 18 – CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

18.01 CONGÉS SOCIAUX

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

- a)** son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage ou de l'union civile;
- b)** le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère ou de sa sœur : le jour du mariage ou de l'union civile à la condition d'y assister;
- c)** le mariage ou l'union civile de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint : le jour du mariage ou de l'union civile, à la condition d'y assister;
- d)** le décès de son fils, de sa fille, de sa conjointe ou de son conjoint : sept (7) jours consécutifs, dont le jour du décès ou des funérailles;
- e)** le décès de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, lorsqu'il est couvert par la définition d'enfant à charge prévue à la présente convention : cinq (5) jours consécutifs, dont le jour du décès ou des funérailles;
- f)** le décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : trois (3) jours consécutifs, dont le jour du décès ou des funérailles. De plus, à cette occasion, la personne salariée peut s'absenter deux (2) jours additionnels consécutifs sans traitement;
- g)** le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru ou de l'un de ses grands-parents, lorsque la défunte ou le défunt demeurait au domicile de la personne salariée : trois (3) jours consécutifs, dont le jour du décès ou des funérailles;
- h)** le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru ou de l'un de ses grands-parents, lorsque la défunte ou le défunt ne résidait pas au domicile de la personne salariée : le jour du décès ou des funérailles;
- i)** le décès de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint non couvert par la définition d'enfant à charge prévue à la présente convention : quatre (4) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles;
- j)** le décès ou les funérailles de son petit-enfant : un (1) jour;

ARTICLE 18 – CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

18.01 CONGÉS SOCIAUX (suite)

- k)** lorsqu'il change le lieu de son domicile : une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, une personne salariée n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année civile.

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

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

La personne salariée peut prendre un des jours consécutifs auxquels elle a droit et le reporter au jour de la crémation ou de la mise en terre ou de tout autre rituel visant à mener la personne défunte à son dernier repos dans les cas visés par les paragraphes d), e), f), g) et i).

18.03 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

- a)** La personne salariée qui est appelée à comparaître comme témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées, à comparaître devant un tribunal dans une cause où elle est une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, à comparaître devant le coroner, le commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête comme témoin qui, par la suite, n'est pas incriminée, ne subit de ce fait aucune réduction de traitement, incluant, le cas échéant, toute prime et allocation.
- b)** Une personne salariée appelée à comparaître devant un arbitre, dans une cause où elle est une des parties relativement à son RREGOP, ne subit aucune diminution de traitement incluant, le cas échéant, tout montant forfaitaire, prime et allocation.

ARTICLE 18 – CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

18.04 La personne salariée qui est appelée comme juré ou à comparaître comme témoin devant un tribunal ou un organisme quasi judiciaire dans une cause où ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni la personne salariée ne sont parties, ne subit aucune perte de traitement pour la période pendant laquelle sa présence est ainsi requise. Elle doit cependant rembourser à l'Employeur les sommes qui lui sont versées en compensation pour ses services sauf pour des billets d'autobus et/ou des allocations de repas.

ARTICLE 19 – ÉVALUATION DU RENDEMENT

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

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

L'évaluation du rendement doit favoriser la communication entre la personne salariée et ses supérieurs.

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

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

Toutefois, si la personne salariée termine un mandat important d'au moins six (6) mois, elle peut demander une évaluation du rendement ad hoc, conformément à la clause [19.01](#).

19.03 Au plus tard le 1^{er} juin, le gestionnaire rencontre la personne salariée et lui présente, à l'aide des formulaires à cet effet, un projet d'évaluation du rendement et les attentes pour l'année suivante. Au plus tard le 15 juin, la personne salariée signe l'original du formulaire d'évaluation du rendement et le formulaire des attentes de l'année suivante pour attester qu'elle les a reçus et le gestionnaire remet ces documents remplis, signés et approuvés par le supérieur hiérarchique aux Services aux personnes. Si la personne salariée refuse de signer les originaux, elle est considérée avoir reçu ses copies à la date à laquelle elles lui ont été effectivement remises. Une copie portant les signatures des supérieurs est remise à la personne salariée.

Le contenu de l'évaluation du rendement et la signification des attentes doivent faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre la personne salariée et son gestionnaire, ainsi que son supérieur hiérarchique si ce dernier le juge à propos, compte tenu des circonstances.

ARTICLE 19 – ÉVALUATION DU RENDEMENT

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 20 – RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

SECTION 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

20.02 Aux fins de [l'article 20](#), les définitions de conjoint et d'enfant à charge d'une personne salariée sont celles apparaissant au contrat d'assurance en vigueur en remplaçant le mot « participant » par le mot « personne salariée ».

Tout changement apporté audit contrat doit être automatiquement appliqué aux fins de la convention collective.

20.03 On entend par invalidité :

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

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

ARTICLE 20 – RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

SECTION 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES (suite)

20.03 (suite)

b) Aux fins de l'assurance traitement longue durée :

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 20 – RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

SECTION 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES (suite)

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

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

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

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

SECTION 2 – COMITÉ PARITAIRE

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

SECTION 3 – RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE VIE

20.09 La personne salariée visée au paragraphe a) de la clause [20.01](#) bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation de décès d'un montant de six mille quatre cents dollars (6 400 \$). Ce montant est réduit à trois mille deux cents dollars (3 200 \$) pour la personne salariée visée au paragraphe b) de la clause [20.01](#) de la présente convention collective.

ARTICLE 20 – RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

SECTION 4 – RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE

20.10 Le Régime couvre au moins, suivant les modalités arrêtées par le Comité paritaire intersectoriel, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du Comité, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables lorsque la personne salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

* **20.11 a)** La contribution de l'Employeur au Régime d'assurance maladie quant à toute personne salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants :

1. Dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge : trois cent soixante-trois dollars et quatre-vingts cents (363,80 \$) par année;
2. Dans le cas d'une personne participante assurée seule : cent quarante-cinq dollars et soixante cents (145,60 \$) par année;
3. Le double de la cotisation versée par la personne participante elle-même pour les prestations prévues par le Régime d'assurance maladie.

b) L'Employeur doit payer, au prorata de sa participation au Régime de base d'assurance maladie, la taxe qui s'applique aux primes payables pour ce Régime.

20.12 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime de base d'assurance maladie Québec, les montants de cent quatre-vingt-un dollars et quatre-vingt-dix cents (181,90 \$) et soixante-douze dollars et quatre-vingts cents (72,80 \$) seront diminués des deux tiers (2/3) du coût annuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le présent Régime. Le solde non utilisé, s'il en est, servira aux fins de protection supplémentaire à l'assurance maladie. Le Comité paritaire intersectoriel détermine cette protection supplémentaire.

ARTICLE 20 – RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

SECTION 4 – RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE (suite)

20.13 Les prestations d'assurance maladie sont déductibles des prestations payables en vertu de tout autre Régime public ou privé, individuel ou collectif.

20.14 La participation au Régime de base d'assurance maladie est obligatoire, mais une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à l'Employeur, refuser ou cesser de participer au Régime de base d'assurance maladie, à la condition qu'elle établisse qu'elle-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un Régime d'assurance groupe comportant des prestations similaires ou qu'elle soit âgée de soixante-cinq (65) ans et plus.

20.15 Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au Régime peut y redevenir admissible aux conditions suivantes :

a) Elle doit établir à la satisfaction de l'assureur :

- 1.** Qu'antérieurement, elle était assurée en vertu du présent Régime d'assurance maladie ou de tout autre Régime accordant une protection similaire;
- 2.** Qu'il est devenu impossible qu'elle continue à être assurée;
- 3.** Qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance.

b) Sous réserve du paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;

c) Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent Régime d'assurance maladie, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

ARTICLE 20 – RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

SECTION 5 – ASSURANCE TRAITEMENT

20.16 Sous réserve des dispositions de la convention collective, une personne salariée a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

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

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

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

ARTICLE 20 – RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

SECTION 5 – ASSURANCE TRAITEMENT (suite)

20.17 (suite)

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

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

20.18 Tant que les prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne salariée invalide continue de participer au RREGOP. Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a) de la clause [20.16](#), elle bénéficie, durant la période où elle reçoit des prestations prévues au paragraphe b) ou c) de la clause [20.16](#), de l'exonération de ses cotisations au RREGOP sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du RREGOP et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

20.19 a) Les prestations sont réduites du montant initial de toutes les prestations d'invalidité de base payables en vertu du Régime de rentes du Québec (RRQ), de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), du Régime d'assurance automobile du Québec (SAAQ) et du RREGOP, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation. De plus, les prestations d'assurance salaire payables en vertu du paragraphe d) de la clause [20.16](#) sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clause d'indexation, de toutes les rentes de retraite payables sans réduction actuarielle en vertu du RREGOP de la personne salariée.

ARTICLE 20 – RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

SECTION 5 – ASSURANCE TRAITEMENT (suite)

20.19 (suite)

b) Dans le cas particulier d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées par la SAAQ, la prestation payable par l'Employeur est établie de la façon suivante :

- L'Employeur détermine la prestation nette en déduisant de la prestation brute prévue à la clause [20.16](#) l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi (impôts, RRQ, assurance emploi); la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ; ce traitement est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel l'Employeur effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective;
- L'Employeur déduit d'un dixième (1/10) de jour la banque de congés de maladie par jour utilisé en vertu du paragraphe a) de la clause [20.16](#) lorsque la personne salariée reçoit des prestations de la Société de l'assurance automobile du Québec.

20.20 Dans le cas particulier d'une incapacité donnant droit à des indemnités versées en vertu de la LATMP, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a)** La personne salariée reçoit de l'Employeur une prestation égale à cent pour cent (100 %) du traitement net qu'elle recevait à la date de l'accident ou au début de la maladie professionnelle. La personne salariée est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) décrète l'incapacité permanente;
- b)** Malgré le paragraphe précédent, si la décision de la CNESST est rendue avant la fin des périodes prévues aux paragraphes b) et c) de la clause [20.16](#), la prestation versée par l'Employeur pour le reste des vingt-quatre (24) mois depuis le début de l'invalidité est conforme aux stipulations de la clause [20.16](#) du paragraphe b) ou c) le cas échéant;

ARTICLE 20 – RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

SECTION 5 – ASSURANCE TRAITEMENT (suite)

20.20 (suite)

c) Tant et aussi longtemps qu'une personne salariée a droit à des prestations en vertu de la LATMP et jusqu'à ce que la CNESST décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, la personne salariée a droit à son traitement sous réserve des dispositions suivantes :

1. L'Employeur détermine la prestation nette en déduisant de son traitement net le montant de la prestation de la CNESST et le montant ainsi obtenu est ramené à un traitement brut imposable auquel l'Employeur effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective.

L'Employeur verse alors à la personne salariée ce nouveau traitement ainsi que le montant de la prestation de la CNESST;

2. En contrepartie, les prestations versées par la CNESST pour cette période sont acquises à l'Employeur et la personne salariée doit, s'il y a lieu, signer les formulaires pour permettre un tel remboursement;

d) Pendant la période où les prestations sont versées conformément au paragraphe b) de la présente clause, ces prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable en vertu du Régime des rentes du Québec (RRQ), de la LATMP, de la SAAQ et du RREGOP, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation;

e) La banque de congés de 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 traitement.

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

ARTICLE 20 – RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

SECTION 5 – ASSURANCE TRAITEMENT (suite)

20.21 Le paiement de toute prestation prévu aux paragraphes a), b) ou c) de la clause [20.16](#) cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne salariée prend sa retraite. Le paiement de toute prestation prévu au paragraphe d) de la clause [20.16](#) cesse à compter de l'âge de soixante-cinq (65) ans.

20.22 Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

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

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

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

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

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

ARTICLE 20 – RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

SECTION 5 – ASSURANCE TRAITEMENT (suite)

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

À son retour au travail, l'Employeur peut exiger de la personne salariée qu'elle soit soumise à un examen médical dans le but d'établir si elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail.

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 20 – RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

SECTION 5 – ASSURANCE TRAITEMENT (suite)

20.27 Le cas échéant, le 1^{er} avril de chaque année, l'Employeur crédite à toute personne salariée à temps complet à son emploi et couvert par le présent article, neuf virgule six (9,6) jours de congés de maladie, dont trois (3) peuvent être utilisés à des fins personnelles. Pour la 1^{re} année de service de la personne salariée, le crédit est de quatorze virgule six (14,6) jours.

Les neuf virgule six (9,6) jours ainsi accordés sont non cumulatifs, mais monnayables au 31 mars de chaque année, lorsque non utilisés au cours de l'année, en vertu de la convention collective, et ce, à raison de un deux cent soixantième (1/260^e) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata de un deux cent soixantième (1/260^e) du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisée. Ce paiement se fait, s'il y a lieu, au plus tard à la première (1^{re}) paie de mai de chaque année. Les cinq (5) jours additionnels accordés pour la première (1^{re}) année de service ne sont ni monnayables ni remboursables en aucun cas et ne peuvent être utilisés qu'à des fins de délais de carence.

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

20.28 Si une personne salariée devient couverte par le présent article au cours d'une année financière, le nombre de jours crédités selon la clause [20.27](#) pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois de service complet². Toutefois, le crédit additionnel de cinq (5) jours non monnayables accordé pour la première (1^{re}) année de service est octroyé sans égard à la date d'entrée en service de la personne salariée en cause.

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

ARTICLE 20 – RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

SECTION 5 – ASSURANCE TRAITEMENT (suite)

20.28 (suite)

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

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

20.29 Dans le cas d'une personne salariée à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de sa semaine normale de travail par rapport à celle de la personne salariée à temps complet au service de l'Employeur.

20.30 Pour la personne salariée bénéficiant d'un droit de retour dans la fonction publique du Québec, les jours de maladie accumulés jusqu'au 2 juin 1997 demeurent à son crédit et ne peuvent être utilisés lors d'une invalidité ultérieure. Il en est de même pour la personne salariée mutée à la Régie de l'énergie entre le 3 juin 1997 et le 15 octobre 1998.

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

21.02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité, et du congé pour adoption prévues par le présent article sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas et conditions prévus par le présent article, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et l'AE ne s'appliquent pas.

Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles la personne salariée reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, des prestations du RQAP ou de l'AE. Dans le cas où la personne salariée partage avec son conjoint les semaines de prestations prévues par le RQAP ou par l'AE, les indemnités prévues au présent article ne sont versées que si la personne salariée reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces Régimes.

21.03 Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou de l'AE.

21.04 L'Employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu du RQAP ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de l'AE.

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

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

DISPOSITIONS GÉNÉRALES (suite)

21.06 Toute indemnité ou prestation visée par le présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

21.07 S'il est établi devant un arbitre qu'une personne salariée temporaire s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que l'Employeur a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

CONGÉ DE MATERNITÉ

PRINCIPE

21.08 La personne salariée enceinte qui est admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses [21.41](#) et [21.42](#), doivent être consécutives.

La personne salariée enceinte qui est admissible à l'AE a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses [21.41](#) et [21.42](#), doivent être consécutives.

La personne salariée enceinte qui n'est ni admissible au RQAP, ni à l'AE a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses [21.41](#) et [21.42](#) doivent être consécutives.

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

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

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

CONGÉ DE MATERNITÉ (suite)

PRINCIPE (suite)

21.09 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est déterminée par la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, dans le cas de la personne salariée admissible au RQAP ou à l'AE, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce Régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

21.10 La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses [21.15](#), [21.18](#) ou [21.19](#) selon le cas.

La personne salariée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de la clause [20.03](#) bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date à laquelle elle est médicalement apte au travail, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues à [l'article 21](#).

21.11 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause [21.08](#). Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, à la demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

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

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

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

CONGÉ DE MATERNITÉ (suite)

PRINCIPE (suite)

21.12 (suite)

Durant ces prolongations, la personne salariée ne reçoit ni indemnité, ni traitement. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause [21.44](#) pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de la clause [21.45](#) pendant les semaines subséquentes.

21.13 La personne salariée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux clauses [21.08](#) ou [21.12](#), est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de [l'article 20](#) en autant qu'elle y ait normalement droit.

PRÉAVIS DE DÉPART

21.14 Pour obtenir le congé de maternité, la personne salariée doit donner un avis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

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

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

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

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

CONGÉ DE MATERNITÉ (suite)

INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA PERSONNE SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP

21.15 La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service³ tel que défini au paragraphe c) de la clause [21.20](#) et qui est admissible au RQAP, reçoit pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité une indemnité calculée selon la formule suivante⁴ :

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

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

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

³ La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

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 au RREGOP, au RQAP et à l'AE.

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

CONGÉ DE MATERNITÉ (suite)

INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA PERSONNE SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP (suite)

21.15 (suite)

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

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

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

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

21.17 Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de maternité en prestations d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut excéder le montant brut établi au paragraphe 1. du premier (1^{er}) alinéa de la clause [21.15](#). La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés de son employeur prévu à la clause [21.15](#) ou, le cas échéant, de ses employeurs.

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

CONGÉ DE MATERNITÉ (suite)

INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA PERSONNE SALARIÉE ADMISSIBLE À L'AE

21.18 La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de la clause [21.20](#) et qui n'est pas admissible au RQAP mais qui est admissible à l'AE a le 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 par l'AE, une indemnité calculée de la façon suivante⁵ :

1. En additionnant :

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

B) Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe A, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1. En additionnant :

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

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

⁵ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations au RREGOP, au RQAP et à l'AE.

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

CONGÉ DE MATERNITÉ (suite)

INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA PERSONNE SALARIÉE ADMISSIBLE À L'AE (suite)

21.18 (suite)

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

Si une modification est apportée au montant de la prestation versée par l'AE 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 paragraphe 1. du paragraphe B du premier (1^{er}) alinéa et le montant des prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu de l'AE.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestation d'assurance emploi auquel la personne salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait 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 paragraphe B de la présente clause comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

Les clauses [21.16](#) et [21.17](#) s'appliquent à la personne salariée visée par la présente clause, en faisant les adaptations nécessaires.

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

CONGÉ DE MATERNITÉ (suite)

INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA PERSONNE SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP, NI À L'AE

21.19 La personne salariée non admissible aux prestations du RQAP, ni aux prestations de l'AE est exclue du bénéfice de toute indemnité.

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

1. En additionnant :

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

La clause [21.17](#) s'applique à la personne salariée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

21.20 Dans les cas visés aux clauses [21.15](#), [21.18](#) et [21.19](#) :

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

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

CONGÉ DE MATERNITÉ (suite)

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES (suite)

21.20 (suite)

- b) L'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois pas exigible, dans le cas de la personne salariée admissible au RQAP ou à l'AE, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces Régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuve un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis à l'Employeur par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou EDSC au moyen d'un relevé officiel.
- c) Le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.

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

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses [21.15](#), [21.18](#) et [21.19](#) est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

- d) Aux fins du présent article, on entend par traitement de la personne salariée son taux de traitement annuel et, le cas échéant, le montant forfaitaire prévu à la clause [31.06](#) incluant, le cas échéant, les primes prévues à la clause [31.09](#) à exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

CONGÉ DE MATERNITÉ (suite)

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES (suite)

21.20 (suite)

d) (suite)

Ce traitement est réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel la personne salariée aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à [l'article 31](#) sont respectées.

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée à temps partiel en congé spécial prévu à la clause [21.22](#) ne reçoit aucune indemnité de la CNESST, est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

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

- e) La personne salariée qui bénéficie d'une allocation d'isolement, de rétention ou d'adaptation en vertu de la présente convention collective continue de recevoir cette allocation durant son congé de maternité.

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

CONGÉ DE MATERNITÉ (suite)

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES (suite)

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

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

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

AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGÉ SPÉCIAL

21.22 La personne salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois, qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir, 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 (ancien appareil de première (1^{re}) génération), lequel peut comporter des dangers pour l'enfant à naître.

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 ce retrait préventif.

Telle affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel et doit être effectuée dans un premier temps dans la même localité ou, à défaut, à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres du port d'attache ou du lieu de résidence de la personne salariée.

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

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

AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGÉ SPÉCIAL

21.22 (suite)

La personne salariée affectée provisoirement à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi habituel.

Si l'affectation provisoire 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 ultérieurement 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 au RQAP, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu à la présente clause, la personne salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) 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 se fait à même celle-ci; sinon, le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable 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 (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

En plus des dispositions qui précèdent, l'Employeur peut, à la suite d'une demande écrite à cet effet, confier une répartition d'heures de travail de jour à la personne salariée enceinte travaillant sur un quart de travail rotatif ou fixe.

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT (suite)

AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX

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

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

Durant ces congés, la personne salariée peut se prévaloir des dispositions de l'assurance traitement; toutefois, dans le cas du paragraphe c) concernant les visites reliées à la grossesse chez un professionnel de la santé, la personne salariée peut au préalable bénéficier d'un congé spécial avec traitement d'une durée maximale de quatre (4) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit s'utiliser en jours ou demi-jours. L'Employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne salariée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'Employeur.

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

CONGÉ À L'OCCASION DE LA NAISSANCE

21.24 La personne salariée a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La personne salariée a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de la grossesse. La personne salariée qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'Employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La personne salariée à temps partiel a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail.

CONGÉ DE PATERNITÉ

21.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses [21.41](#) et [21.42](#), doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Le 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.

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

Dans le cas de la personne salariée admissible au RQAP ou à l'AE, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce Régime et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

CONGÉ DE PATERNITÉ (suite)

21.26 La personne salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité si elle fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par la personne salariée.

Durant cette prolongation, la personne salariée ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et elle bénéficie des avantages prévus au 2^e et 3^e alinéas de la clause [21.45](#).

INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA PERSONNE SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP OU À L'AE

21.27 Pendant le congé de paternité prévu à la clause [21.25](#), la personne salariée qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP ou de l'AE.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de la clause [21.15](#) ou [21.18](#), selon le cas, et les clauses [21.16](#) et [21.17](#) s'appliquent à la personne salariée visée par la présente clause, en faisant les adaptations nécessaires.

INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA PERSONNE SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP, NI À L'AE

21.28 La personne salariée, non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales de l'AE, reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause [21.25](#), une indemnité égale à son traitement hebdomadaire si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service.

DISPOSITION PARTICULIÈRE

21.29 La clause [21.20](#) s'applique dans les cas visés aux clauses [21.27](#) et [21.28](#), en faisant les adaptations nécessaires.

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

CONGÉ POUR L'ADOPTION D'UN ENFANT AUTRE QUE L'ENFANT DU CONJOINT

21.30 La personne salariée a droit à un congé sans réduction de traitement 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 doit se terminer au plus tard le 15^e jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. La personne salariée qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'Employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

21.31 La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses [21.41](#) et [21.42](#), doivent être consécutives.

Cette demande doit être présentée à l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Lorsque la personne salariée est admissible au RQAP ou à l'AE, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce Régime et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour la personne salariée non admissible au RQAP ni à l'AE, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au Régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'Employeur.

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

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

CONGÉ POUR L'ADOPTION D'UN ENFANT AUTRE QUE L'ENFANT DU CONJOINT (suite)

21.32 (suite)

Durant cette prolongation, la personne salariée ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et elle bénéficie des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de la clause [21.45](#).

INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA PERSONNE SALARIÉE ADMISSIBLE AU RQAP OU À L'AE

21.33 Pendant le congé pour adoption prévu à la clause [21.31](#), la personne salariée qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP ou de l'AE.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de la clause [21.15](#) ou [21.18](#), selon le cas, et les clauses [21.16](#) et [21.17](#), s'appliquent à la personne salariée visée par la présente clause, en faisant les adaptations nécessaires.

INDEMNITÉS PRÉVUES POUR LA PERSONNE SALARIÉE NON ADMISSIBLE AU RQAP OU À L'AE

21.34 La personne salariée, non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales de l'AE, qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à la clause [21.31](#), une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service.

DISPOSITION PARTICULIÈRE

21.35 La clause [21.20](#) s'applique dans les cas visés aux clauses [21.33](#) et [21.34](#), en faisant les adaptations nécessaires.

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

CONGÉ POUR L'ADOPTION DE L'ENFANT DE SON CONJOINT

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

CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION

21.37 La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, à la suite d'une demande écrite adressée à l'Employeur si possible quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

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

Le congé sans traitement prévu à la présente clause prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP ou de l'AE et le congé prévu par la clause [21.31](#) s'applique alors.

CONGÉ SANS TRAITEMENT

21.38 La personne salariée a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande d'un congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus à la présente clause. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé.

a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à la personne salariée en prolongation du congé de maternité prévu à la clause [21.08](#) sous réserve de la clause [21.21](#).

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

CONGÉ SANS TRAITEMENT (suite)

21.38 (suite)

a) (suite)

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à la personne salariée en prolongation du congé de paternité prévu à la clause [21.25](#) ou en prolongation du congé pour adoption prévu à la clause [21.31](#). La durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou suivant l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas. La clause [21.21](#) s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

La personne salariée qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans consécutifs. Lorsque la personne salariée se prévaut d'un congé partiel sans traitement en vertu du présent article, elle doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine et le choix de la personne salariée relativement à l'étalement des heures de travail doit être approuvé par l'Employeur. Ce dernier tient compte, le cas échéant, des impératifs familiaux qui lui ont été soumis par la personne salariée. En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) de congé par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. La personne salariée en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement a le droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance, de se prévaloir une (1) fois de chacun des changements suivants :

- Modifier son congé sans traitement en un congé partiel sans traitement ou l'inverse selon le cas;
- Modifier son congé partiel sans traitement en cours.

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

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

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

CONGÉ SANS TRAITEMENT (suite)

21.38 (suite)

a) (suite)

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

- b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues 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 ait été confié. Ce congé sans traitement s'applique à la personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint.

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

CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET PARENTALES

- 21.39 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont un enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou dont un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de la personne salariée. La personne salariée doit informer le plus rapidement possible l'Employeur de son absence et fournir la preuve justifiant une telle absence.

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET PARENTALES (suite)

21.40 La personne salariée peut s'absenter de son travail lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation ou lorsque sa présence est requise auprès de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants ou d'une autre personne considérée comme un parent tel que défini à l'article 79.6.1 de la LNT en raison de son état de santé ou en raison de l'état de santé d'une personne pour laquelle elle agit comme proche aidant tel que défini à l'article 79.7 de la LNT. Les journées ou demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la réserve de congés de maladie de la personne salariée et, à défaut, ces absences sont sans traitement. L'Employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne salariée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'Employeur.

La personne salariée doit informer le plus rapidement possible l'Employeur de son absence et fournir la preuve justifiant une telle absence.

*

La personne salariée peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la LNT et selon les modalités prévues à la loi.

AUTRES DISPOSITIONS

SUSPENSION OU FRACTIONNEMENT DU CONGÉ

21.41 Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, la personne salariée en congé de paternité ou la personne salariée en congé pour adoption en vertu de la clause [21.31](#) peut, après entente avec l'Employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

21.42 À la suite d'une demande présentée à l'Employeur, la personne salariée en congé de maternité, la personne salariée en congé de paternité, la personne salariée en congé pour adoption en vertu de la clause [21.31](#) ou la personne salariée en congé sans traitement à temps complet en vertu de la clause [21.38](#) mais uniquement s'il s'agit des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé, lorsque survient un accident, une maladie non reliée à la grossesse ou un acte criminel l'autorisant à s'absenter en vertu de l'article 79.1 de la LNT ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon les clauses [21.39](#) et [21.40](#).

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

AUTRES DISPOSITIONS (suite)

SUSPENSION OU FRACTIONNEMENT DU CONGÉ (suite)

21.42 (suite)

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

Durant la suspension de son congé, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de la clause [21.45](#).

21.43 Lors de la reprise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause [21.41](#) ou [21.42](#), l'Employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé sous réserve des dispositions prévues à la clause [21.02](#).

AVANTAGES

21.44 Durant le congé de maternité visé par la clause [21.08](#), les congés spéciaux prévus aux clauses [21.22](#) et [21.23](#), le congé à l'occasion de la naissance prévu à la clause [21.24](#), le congé de paternité prévu à la clause [21.25](#) et le congé pour adoption prévu aux clauses [21.30](#), [21.31](#) ou [21.36](#), la personne salariée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

AUTRES DISPOSITIONS (suite)

AVANTAGES (suite)

21.45 Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause [21.37](#), la personne salariée accumule son expérience et continue de participer au Régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes.

Durant le congé sans traitement prévu à la clause [21.38](#), la personne salariée continue de participer au Régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes, y compris la part de l'Employeur, pour les semaines suivantes. De plus, la personne salariée accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé.

La personne salariée peut aussi continuer de participer aux Régimes complémentaires d'assurance prévus à la clause [21.07](#) qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

RETOUR AU TRAVAIL

21.46 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 de son 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 son congé de la manière prévue à la clause [21.38](#) ou d'être sujette à l'application de la clause [21.13](#).

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

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

AUTRES DISPOSITIONS (suite)

RETOUR AU TRAVAIL (suite)

21.47 La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause [21.25](#) ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à la clause [21.31](#) à moins de prolonger son congé de la manière prévue à la clause [21.38](#). Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est réputée en congé sans traitement 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 abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

21.48 La personne salariée à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à la clause [21.38](#) ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause [21.37](#) doit donner un avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévu, elle est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

21.49 Au retour du congé de maternité, d'un des congés spéciaux visés aux clauses [21.22](#) ou [21.23](#), du congé de paternité prévu à la clause [21.25](#), du congé pour adoption prévu à la clause [21.31](#), du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause [21.37](#) ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines, la personne salariée reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, la personne salariée réintègre son emploi ou est affectée à un emploi de sa classe d'emplois situé si possible dans la même localité mais de toute façon à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail. Aux fins de l'application du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.

ARTICLE 21 – DROITS PARENTAUX

PERSONNES SALARIÉES OCCASIONNELLES

21.50 Pour la personne salariée occasionnelle embauchée pour une période de moins d'un (1) an :

- a) Le congé à l'occasion de la naissance de son enfant prévu à la clause [21.24](#), le congé à l'occasion de l'adoption de son enfant prévu à la clause [21.30](#) ou le congé pour adoption prévu à la clause [21.36](#) s'appliquent; toutefois, seuls les deux (2) premiers jours de congé sont avec maintien du traitement;
- b) Le congé de paternité prévu à la clause [21.25](#), sa prolongation prévue à la clause [21.26](#), le congé pour adoption prévu à la clause [21.31](#) et sa prolongation prévue à la clause [21.32](#) s'appliquent; toutefois ces congés sont sans traitement et les indemnités prévues aux clauses [21.27](#), [21.28](#), [21.33](#) et [21.34](#) ne s'appliquent pas;
- c) Concernant le congé sans traitement prévu à la clause [21.38](#), seul le congé prévu au paragraphe b) s'applique;
- d) Les congés spéciaux prévus à la clause [21.23](#) s'appliquent : toutefois ces congés sont sans traitement;
- e) Les clauses [21.13](#), [21.29](#), [21.35](#), [21.37](#) et [21.45](#), à l'exception de l'accumulation de l'expérience, ne s'appliquent pas;
- f) La clause [21.22](#), sous réserve des dispositions de la LSST relatives au retrait préventif, ne s'applique pas.

ARTICLE 22 – PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES ET CONGÉS POUR FONDER UNE ENTREPRISE

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

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

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

22.03 La personne salariée, élue à une élection municipale ou scolaire ou siégeant à un conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un CLSC, ou d'un CIUSSS, ou d'un CISSS, ou d'un CHSLD, bénéficie, après avoir avisé l'Employeur, d'un congé sans traitement pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction.

22.04 Si la personne salariée est élue comme députée provincial ou fédéral ou à une autre fonction équivalente qui demande sa disponibilité à plein temps, elle est considérée comme une personne salariée en congé sans traitement autorisé pour toute la durée de son mandat.

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

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

**ARTICLE 22 – PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES ET CONGÉS
POUR FONDER UNE ENTREPRISE**

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

ARTICLE 23 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

23.01 a) PRINCIPE

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

b) PROGRAMME DE FORMATION

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

L'Employeur élabore un programme de formation en tenant compte de la formation académique de la personne salariée, de son expérience, de ses aptitudes, de ses intérêts et des objectifs organisationnels de l'Employeur. Les activités de formation peuvent prévoir des cours internes et externes ainsi que des périodes d'entraînement. Ces activités se déroulent autant que possible durant les heures normales de travail. Toutefois, l'horaire de la personne salariée peut être modifié pour inclure les heures de cours ou d'entraînement qui doivent s'effectuer en dehors de son horaire régulier de travail. Si les besoins du service où la personne salariée est affectée empêchent de modifier l'horaire de travail, la personne salariée se voit alors remettre les heures faites en surplus dans le mois suivant. Si cela est impossible, ces heures sont payées en heures supplémentaires, selon les modalités de [l'article 11](#) de la présente convention.

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

ARTICLE 23 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

23.02 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT INDIVIDUEL

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

- a) Sont pertinents aux fonctions de la personne salariée ou à toute autre fonction dans l'entreprise;
- b) Ont été autorisés par le gestionnaire; et
- c) Ont été réussis.

La personne salariée recevra une avance représentant cent pour cent (100 %) des frais de cours au moment de l'inscription et sur présentation des pièces justificatives. Toutefois, dans le cas d'abandon sans motif valable, sauf dans les cas de maladie, d'accident ou de raisons personnelles acceptées par l'Employeur, la personne salariée devra remettre à l'Employeur le montant reçu au début des cours.

À défaut de présenter dans un délai de trois (3) mois de la fin du cours un document attestant les résultats, le montant avancé sera récupéré systématiquement sur la paie de la personne salariée à raison de dix pour cent (10 %) du salaire régulier par période de paie ou selon toute autre modalité convenue avec la personne salariée. La personne salariée en sera informée au préalable par l'Employeur.

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

Les frais d'achat de livres obligatoires pour suivre les cours autorisés seront remboursés jusqu'à concurrence de cent cinquante dollars (150 \$) par cours, sur présentation de pièces justificatives.

23.03 CONGÉ SANS TRAITEMENT

La personne salariée qui compte au moins un (1) an de service peut demander un congé sans traitement à temps partiel pour suivre des études en lien avec les activités de l'Employeur dans une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation.

ARTICLE 23 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

23.03 CONGÉ SANS TRAITEMENT (suite)

La demande, comprenant les dates de début et de fin du congé ainsi que, s'il y a lieu, les jours et heures de travail modifiés, doit être présentée à son gestionnaire au moins quarante-cinq (45) jours avant le début de l'absence. Dans le respect des principes mentionnés à la clause [23.01](#), le gestionnaire évalue cette demande en fonction des besoins du service et du nombre de personnes salariées absentes ou bénéficiant déjà d'un tel congé dans la direction.

Les conditions selon lesquelles le congé est accordé sont consignées dans une entente écrite signée par la personne salariée et son gestionnaire, laquelle doit, le cas échéant, intervenir dans un délai permettant l'exercice du congé.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour, à moins qu'un délai plus court soit consenti par écrit par l'Employeur.

23.04 L'Employeur doit investir minimalement, pour la formation des personnes salariées, l'équivalent de un pour cent (1 %) de la masse salariale, et ce, par année financière. Cet investissement se fait équitablement pour l'ensemble des personnes salariées.

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

ARTICLE 24 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

24.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent de créer et de maintenir un comité intersyndical de santé et de sécurité au travail. Ce comité est composé d'une personne représentante désignée par chaque unité de négociation accréditée auprès de la Régie de l'énergie et de trois (3) personnes représentantes de l'Employeur.

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

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

24.04 MANDAT DU COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

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

ARTICLE 24 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

24.05 Une personne salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Les dispositions de la LSST (L.R.Q. c. S-2.1) s'appliquent à l'exercice du droit conféré à la présente clause.

ARTICLE 25 – MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

25.01 Toute mesure disciplinaire ou administrative doit faire l'objet d'un écrit adressé à la personne salariée concernée et contenant l'exposé des motifs. Copie d'un tel écrit doit être transmise au Syndicat immédiatement pour la formulation d'un grief.

25.02 Avant de remettre officiellement toute mesure disciplinaire à une personne salariée, l'Employeur doit au préalable en discuter avec le président du Syndicat ou avec un membre du comité exécutif ou avec un membre délégué. Les parties conviennent que cette discussion préalable doit se tenir diligemment.

25.03 Toute personne salariée peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel. Elle peut se faire accompagner, si elle le désire, lors de la consultation de son dossier. Le président du Syndicat, porteur d'une procuration spécifique signée par la personne salariée, peut consulter le dossier identifié par cette procuration.

25.04 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de la personne salariée en cause.

25.05 Un congédiement pour cause juste et suffisante, une mesure disciplinaire et une rétrogradation peuvent faire l'objet de griefs arbitrables dont le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

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

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

ARTICLE 26 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

26.01 Une personne salariée qui se croit lésée relativement à l'interprétation, l'application ou à une prétendue violation de la convention peut formuler un grief conformément aux dispositions prévues au présent article.

26.02 a) La personne salariée formule son grief dans les soixante (60) jours de la connaissance de la cause donnant lieu à grief, par la transmission d'un écrit à l'Employeur. Par la suite, elle en remet copie au Syndicat. Cet écrit doit contenir un exposé sommaire de la cause donnant lieu à grief et de la solution recherchée.

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

b) L'Employeur et le Syndicat désignent chacun un représentant pour la tenue d'une rencontre pour discuter du grief. La rencontre est fixée à une date qui convient aux parties, mais avant l'expiration du délai maximal accordé à l'Employeur pour donner sa réponse en vertu du paragraphe c) ci-dessous.

c) L'Employeur rend sa décision par écrit dans les sept (7) jours qui suivent cette rencontre ou, le cas échéant, au plus tard trente (30) jours suivant la réception du grief selon la preuve écrite de sa transmission; dans l'un ou l'autre des cas, une copie de sa décision est transmise au Syndicat.

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

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

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

ARTICLE 26 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

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

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

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

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

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

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

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

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

La procédure prévue à [l'article 26](#) s'applique en inversant les rôles.

ARTICLE 27 – PROCÉDURE D'ARBITRAGE DE GRIEFS

27.01 Lorsqu'une des parties soumet un grief à l'arbitrage, elle doit en aviser l'autre dans les soixante (60) jours de l'échéance énoncée au paragraphe c) de la clause [26.02](#).

27.02 L'audition d'un grief est entendue devant l'arbitre désigné d'une fois à l'autre. Cet arbitre est choisi de consentement dans la liste annotée des arbitres de griefs.

27.03 Aucun grief ne peut être présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi la procédure préalable à l'arbitrage des griefs.

27.04 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'en retrancher quoi que ce soit.

27.05 La décision de l'arbitre agissant suivant la compétence qui lui est conférée par la convention doit être motivée; elle lie les parties et elle doit être exécutée dans le plus bref délai.

27.06 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date des plaidoiries, à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision est communiquée aux parties par la signification de la sentence.

27.07 Les témoins assignés par les parties sont libérés pour le temps du témoignage. L'Employeur maintient le salaire des témoins libérés pour le temps du témoignage. Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés par l'Employeur et le Syndicat, à parts égales.

L'Employeur libère un représentant du Syndicat et le ou les plaignants sans perte de salaire pour la durée de l'audition.

27.08 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation quant à cette somme, le montant en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief, à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 28 – PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

28.01 L'Employeur utilise d'une manière optimale la compétence professionnelle de ses personnes salariées. L'Employeur attribue à la personne salariée, de façon principale et habituelle, des tâches correspondant aux attributions caractéristiques de sa fonction. À l'occasion, la personne salariée peut demander à l'Employeur de préciser par écrit certains mandats importants ou, alternativement, peut consigner par écrit sa compréhension du mandat qui lui est attribué et demander à l'Employeur de l'approuver.

L'Employeur fournit à ses personnes salariées un lieu de travail qui est compatible avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées.

28.02 L'Employeur rend accessibles aux personnes salariées les textes de lois, les règlements, les directives pertinentes et les documents de référence nécessaires à l'accomplissement de leur travail et il accorde les délais nécessaires à la réalisation des mandats qu'il leur confie.

28.03 Dans le cas où une personne salariée est poursuivie en justice par un tiers ou est assignée à comparaître à l'occasion d'une enquête ou d'une pré-enquête judiciaire ou quasi judiciaire ou est impliquée dans une procédure d'outrage au tribunal, à la suite d'actes, d'omissions ou de gestes posés dans l'exercice de ses fonctions sauf dans le cas de faute lourde et intentionnelle telle qu'établie par un tribunal compétent, l'Employeur assigne, à la demande de la personne salariée, un avocat pour assurer une défense pleine et entière à la personne salariée, et ce, aux frais de l'Employeur.

L'avocat assigné par l'Employeur est choisi, après consultation avec la personne salariée visée par le présent article.

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

La personne salariée a le droit d'adjoindre, à ses frais, à l'avocat ainsi choisi par l'Employeur, son propre avocat.

28.04 Dans l'éventualité où il est établi que la personne salariée a commis une faute lourde et intentionnelle, elle doit rembourser à l'Employeur les frais de l'avocat assigné à sa défense par l'Employeur.

ARTICLE 28 – PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

28.05 Dans les cas prévus aux clauses [28.03](#) et [28.04](#), une personne salariée continue, après avoir quitté son emploi, de bénéficier de cette protection, si les faits qui l'ont rendue utile sont survenus alors qu'elle était employée au sein de la Régie de l'énergie.

ARTICLE 29 – CLASSIFICATION ET DÉTERMINATION DU TRAITEMENT

29.01 a) L'Employeur maintient les classifications actuelles des personnes salariées, dont les exigences et qualifications normales et les attributions sont prévues à [l'annexe B](#).

b) Si pendant la durée de la présente convention collective, une nouvelle classification est créée ou que des modifications sont apportées à une classification existante qui ont pour conséquence de réévaluer l'échelle de salaire, les exigences et les qualifications normales sont établies par l'Employeur. Toutefois, si le Syndicat n'est pas d'accord avec l'Employeur, il peut soumettre le cas à l'arbitrage selon la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective.

29.02 Lorsqu'il y a lieu de modifier une classification, à la suite d'une modification de celle-ci, l'Employeur et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

a) Les règles d'intégration doivent faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat;

b) L'intégration est effectuée selon les règles convenues et la personne salariée est avisée de sa nouvelle classification par un avis d'intégration dont copie est transmise au Syndicat.

29.03 Le traitement d'une personne salariée faisant l'objet d'une intégration ne peut être diminué.

*

29.04 DÉTERMINATION DU TRAITEMENT

a) Le traitement d'une personne salariée lors de son entrée en fonction est fixé à l'échelon correspondant à son crédit d'expérience. Chaque échelon équivaut à un crédit d'expérience d'une année complète. Le crédit d'expérience s'établit comme suit :

1. L'expérience pertinente acquise dans un emploi de niveau équivalent ou supérieur au corps d'emploi de la personne salariée; cette expérience se calcule en années et en mois;

ARTICLE 29 – CLASSIFICATION ET DÉTERMINATION DU TRAITEMENT

* 29.04 DÉTERMINATION DU TRAITEMENT (suite)

a) (suite)

2. Les unités obtenues au niveau collégial correspondent à une année d'études à temps plein ou chaque tranche de trente (30) crédits d'études universitaires, telles études devant être pertinentes à l'emploi, complémentaires ou supérieures à la scolarité minimale exigée à la classification correspond à un crédit d'expérience d'une année; une fraction de cette tranche de trente (30) crédits ou unités obtenus au niveau collégial peut servir à compléter une année d'expérience de travail pertinente.

b) Lorsqu'une personne salariée est promue dans une autre classification dont le niveau de rémunération est supérieur, elle a droit à la plus avantageuse des formules suivantes :

1. Elle voit son salaire porté au minimum de sa nouvelle échelle de traitement;
2. Elle reçoit une augmentation d'au moins cinq pour cent (5 %), sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle;
3. Elle obtient l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience valables reconnues par l'Employeur et directement pertinentes pour l'exercice de ses fonctions de cette nouvelle classe d'emplois.

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

ARTICLE 30 – PAIEMENT DES SALAIRES

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

30.02 Les renseignements accompagnant le dépôt bancaire doivent indiquer notamment :

- a) Le nom et le prénom de la personne salariée;
- b) La date du versement et la période concernée;
- c) Le nombre d'heures travaillées :
 - 1. Le nombre d'heures payées au taux régulier et le taux horaire;
 - 2. Le nombre d'heures supplémentaires et le taux applicable;
- d) Le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
- e) Les retenues aux fins d'impôts;
- f) Les cotisations au RREGOP;
- g) Les cotisations au RRQ;
- h) La cotisation d'assurance emploi;
- i) Le traitement brut et le traitement net;
- j) Le cumulatif de ses gains et de certaines déductions et tous les autres renseignements déjà fournis par l'Employeur;
- k) Le détail de tout montant versé en rétroactivité ou à la suite d'une décision arbitrale;
- l) La cotisation syndicale.

ARTICLE 31 – RÉMUNÉRATION

*

31.01 AUGMENTATIONS SALARIALES

Les échelles de traitement en vigueur à la signature de la convention collective sont celles apparaissant à [l'annexe B](#). Chacune des périodes ci-après sont majorées selon les pourcentages suivants :

1. Pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 : 2,00 %⁶
2. Pour la période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 : 2,00 %⁶
3. Pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 : 2,00 %⁶

31.01.1 RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE

a) Période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

La personne salariée a droit à une rémunération additionnelle, en fonction de son rangement, correspondant à la grille suivante pour chaque heure rémunérée⁷ du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

Rangement	Rémunération additionnelle 2019-2020
1	0,51
2	0,48
3	0,45
4	0,39
5	0,36
6	0,33
7	0,33
8	0,33
9	0,33
10	0,33
11	0,33

⁶ Chaque prime et chaque allocation, à l'exception des primes fixes et des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale.

⁷ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance traitement incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'Employeur dans les cas d'accident du travail, s'il y a lieu.

ARTICLE 31 – RÉMUNÉRATION

* 31.01 AUGMENTATIONS SALARIALES (suite)

31.01.1 RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE (suite)

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement dans les cent vingt (120) jours suivant la signature de la convention collective.

b) Période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

La personne salariée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée⁸ du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement dans les cent vingt (120) jours suivant la signature de la convention collective.

31.01.2 BONIFICATION ADDITIONNELLE

Au 1^{er} avril 2022, après l'application du paramètre général d'augmentation de deux pour cent (2 %), les échelles salariales sont bonifiées conformément à [l'annexe B](#).

31.02 Lors de son embauche, la personne salariée est informée par écrit de son statut, de sa classification, de son traitement, de son crédit d'expérience et de son échelon.

* 31.03 La personne salariée dont le rendement est :

a) Insatisfaisant (cote D) ne bénéficie d'aucune progression;

b) Satisfaisant (cote C) bénéficie d'une progression d'un échelon;

c) Très satisfaisant (cote B) bénéficie d'une progression d'un échelon et d'un boni forfaitaire de deux et demi pour cent (2,5 %);

⁸ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance traitement incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'Employeur dans les cas d'accident du travail, s'il y a lieu.

ARTICLE 31 – RÉMUNÉRATION

*

31.03 (suite)

d) Supérieur (cote A) bénéficie d'une progression d'un échelon et d'un boni forfaitaire de quatre pour cent (4 %).

À compter du 1^{er} avril 2022 (année 2022-2023), les bonis forfaitaires prévus à la clause [31.03](#) paragraphes c) et d) sont abrogés et ces bonis forfaitaires sont intégrés à l'échelle salariale prévue à [l'annexe B](#) au taux de deux virgule soixante et un pour cent (2,61 %).

31.04 L'avancement d'échelon d'une personne salariée et l'octroi du montant forfaitaire mentionnés aux paragraphes b), c) et d) de la clause [31.03](#) s'effectuent aux douze (12) mois, soit lors de la première (1^{re}) paie de juillet. Toutefois, pour bénéficier de cette progression salariale et de ce boni forfaitaire, la personne salariée doit avoir travaillé au moins six (6) mois durant l'année; aux fins de cette dernière exigence, la personne salariée en congé de maternité ou d'adoption ou en congé sans traitement en vertu de la clause [21.35](#) est considérée avoir travaillé mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines.

31.05 Un crédit d'expérience d'une (1) année est accordé à la personne salariée qui a réussi des études de perfectionnement correspondant au nombre d'unités obtenues au niveau collégial correspondant à une année d'études à temps complet, ou à trente (30) crédits d'études universitaires, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par l'Employeur et qu'elles soient complémentaires ou supérieures à la scolarité minimale de la classification à laquelle appartient la personne salariée.

Ce crédit d'expérience d'une (1) année se traduit par un avancement d'échelon additionnel à l'avancement régulier.

31.06 a) Lorsqu'une personne salariée postule et obtient un poste de niveau inférieur au sein de l'unité de négociation, elle reçoit le taux de traitement correspondant à l'échelon de la nouvelle classification dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui qu'elle détient.

ARTICLE 31 – RÉMUNÉRATION

31.06 (suite)

- b) Lorsqu'une personne salariée est rétrogradée involontairement, elle est rémunérée de la manière suivante :
1. si, au moment de sa rétrogradation, son taux de traitement est inférieur au maximum de l'échelle de sa nouvelle classification, la personne salariée conserve son traitement jusqu'à la prochaine date d'augmentation générale. À cette date, elle reçoit une augmentation de traitement équivalente à l'augmentation générale accordée aux personnes salariées de sa nouvelle classification;
 2. si, au moment de sa rétrogradation, le taux de traitement d'une personne salariée est supérieur au maximum de l'échelle de sa nouvelle classification, elle conserve son traitement et devient hors échelle. Elle est intégrée au maximum de sa nouvelle classification lorsque l'évolution de celle-ci le permettra. Elle bénéficie entre temps de l'augmentation générale accordée aux personnes salariées de sa nouvelle classification, répartie de la façon suivante : la moitié sous forme de montant forfaitaire et la moitié en augmentation sur l'échelle de traitement. Au moment de l'intégration, si l'augmentation accordée à la personne salariée est inférieure à l'augmentation générale accordée à son groupe d'emploi, la différence lui est versée sous forme de montant forfaitaire.
- c) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

31.07 La personne salariée maintient son traitement et ses conditions supérieures lorsqu'elle effectue les tâches d'une classification inférieure de façon temporaire.

31.08 FRAIS DE DÉPLACEMENT, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURES PERSONNELLES

- a) Les frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles sont établis par les règles en vigueur à la Régie de l'énergie.
- c) Les modifications apportées par le Conseil du trésor à la directive relative aux frais de déplacement seront appliquées dans les règles de la Régie de l'énergie sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée n'ait pour effet de modifier à la baisse le Régime des frais de déplacement visé à la présente section.

ARTICLE 31 – RÉMUNÉRATION

31.09 PRIME DE DÉSIGNATION À TITRE DE REMPLAÇANT TEMPORAIRE OU À TITRE PROVISOIRE

- a) La personne salariée qui accepte d'occuper par remplacement temporaire ou par désignation à titre provisoire :
1. un emploi dont la classification est comprise dans la catégorie des emplois du personnel professionnel;
 2. un emploi dont la classification est comprise dans la catégorie des emplois du personnel de bureau pour laquelle l'accessibilité pourrait constituer une promotion; reçoit pour la durée acceptée de cette occupation une rémunération additionnelle égale à celle prévue à la clause [29.04 b\)](#) pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- b) Lorsque la désignation est acceptée dans un emploi de personnel d'encadrement durant une période d'au moins vingt-cinq (25) jours, la personne salariée reçoit une prime équivalant à dix pour cent (10 %) de son traitement régulier.
- c) Aux fins de l'application des dispositions de la présente section, la personne salariée ainsi désignée doit remplir un minimum de cinquante pour cent (50 %) des fonctions et responsabilités inhérentes à l'emploi auquel elle est désignée.

ARTICLE 32 – NOUVEAUX MANDATS ET SOUS-TRAITANCE

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

32.02 SOUS-TRAITANCE

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

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

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

En cas de besoins récurrents et lorsque l'expertise professionnelle n'est pas disponible parmi les personnes salariées en emploi, des sommes sont affectées en priorité pour le développement de l'expertise professionnelle des personnes salariées à même le budget affecté au développement des ressources humaines prévu par [l'article 23](#) ou, de tout autre budget convenu par les membres du CRT.

Une personne salariée ne peut être en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.

ARTICLE 32 – NOUVEAUX MANDATS ET SOUS-TRAITANCE

32.02 SOUS-TRAITANCE (suite)

Le défaut par l'Employeur de consulter le CRT conformément à la clause [32.02](#) peut être contesté en soumettant un grief selon la clause [26.03](#) lorsque des personnes salariées sont affectées par un contrat de sous-traitance.

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

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

ARTICLE 33 – CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 33.01 a)** La personne salariée peut, pour un motif valable et à la condition d'en faire la demande par écrit, obtenir de l'Employeur un congé sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois; cependant, ce congé peut être renouvelé.
- b)** L'Employeur doit, dans les trente (30) jours de la réception d'une demande de congé sans traitement, indiquer s'il accorde ou s'il refuse la demande.
- c)** La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis de trente (30) jours.

33.02 La personne salariée régulière qui compte au moins trois (3) ans de service à la Régie de l'énergie a droit à un congé sans traitement pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

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

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

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

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

ARTICLE 33 – CONGÉ SANS TRAITEMENT

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

33.05 Toutes les conditions du congé sans traitement accordé en vertu des clauses [33.01](#), [33.02](#) ou [33.04](#) doivent faire l'objet d'une entente écrite entre l'Employeur et la personne salariée, comprenant notamment les dates de début et de fin du congé.

33.06 En plus de ce que prévoit la clause [14.05](#), lors du congé sans traitement, la personne salariée conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfiques prévus à la convention collective. À son retour, la personne salariée reçoit le traitement qu'elle aurait reçu si elle était demeurée en service continu dans son poste. Toutefois, sa date d'avancement d'échelon est reportée de la période nécessaire pour compléter douze (12) mois à l'échelon détenu par la personne salariée au moment de son départ.

La personne salariée peut continuer de participer aux Régimes d'assurances qui lui sont applicables, en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes. Lorsqu'elle revient au travail à la fin du congé sans traitement, la personne salariée peut racheter cette période aux fins du RREGOP en assumant sa part et celle de l'Employeur.

33.07 a) Durant un congé sans traitement, la personne salariée peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la présente convention, comme si elle était au travail;

b) La personne salariée qui postule et obtient un nouveau poste pendant la période où elle est en congé en vertu du présent article doit se désister de son congé sans traitement dans les trente (30) jours de sa nomination et revenir au travail à défaut de quoi elle est réputée avoir retiré sa candidature pour le nouveau poste.

ARTICLE 33 – CONGÉ SANS TRAITEMENT

33.08 À son retour, la personne salariée réintègre son poste. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, la personne salariée exerce les droits qu'elle aurait pu exercer si elle n'avait pas été en congé sans traitement.

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

33.09 Pour chaque période du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, la personne salariée régulière peut demander un maximum de deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables. La demande doit être faite, par écrit, à l'Employeur, au moins trente (30) jours avant la date du début du congé. Les dates de début et de fin du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service et ne doivent pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres personnes salariées.

Tout refus à la demande écrite prévue au présent article doit être signifié par écrit à la personne salariée au plus tard dans les quinze (15) jours de la réception de la demande de la personne salariée.

ARTICLE 34 – CONGÉ SANS TRAITEMENT À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

34.01 Une personne salariée régulière peut demander par écrit à son gestionnaire un congé sans traitement à traitement différé.

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

34.03 Lors de son retour au travail, la personne salariée réintègre son poste. Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, la personne salariée exerce les droits qu'elle aurait pu exercer si elle n'avait pas été en congé sans traitement à traitement différé.

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

34.05 La personne salariée demande de bénéficier de l'une ou l'autre des options suivantes :

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

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

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

ARTICLE 34 – CONGÉ SANS TRAITEMENT À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- 34.06** Au moment de sa demande, la personne salariée indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles du congé sans traitement à traitement différé. Les modalités sont réglées par accord écrit entre l'Employeur et la personne salariée.
- 34.07** Le pourcentage de traitement que la personne salariée reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par la clause [34.26](#), sur la base du traitement qu'elle aurait reçu au cours de chacune de ces années si elle n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.
- 34.08** Au cours de la participation d'une personne salariée à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement, autre que le congé prévu par l'option, pour quelque motif que ce soit, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par la personne salariée prend fin à la date où cette durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues par la clause [34.22](#) ci-dessous s'appliquent en les adaptant.
- 34.09** Au cours du congé sans traitement, la personne salariée continue d'accumuler son service continu aux fins des vacances annuelles. Toutefois, la personne salariée n'accumule pas de crédits de vacances au cours du congé mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à son congé, à l'année budgétaire suivant le congé.
- 34.10** Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par la personne salariée pendant la durée de l'option y compris le congé sans traitement.
- 34.11** Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale équivalente à la durée du congé pour le congé de maternité, de paternité ou d'adoption et l'option est alors prolongée d'autant. Les dispositions de [l'article 21](#) s'appliquent et le RQAP ou l'AE est alors premier payeur et l'Employeur comble la différence, le cas échéant.

ARTICLE 34 – CONGÉ SANS TRAITEMENT À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

34.11 (suite)

Toutefois, la personne salariée peut mettre fin à son option si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la prise du congé sans traitement; elle reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, celui-ci étant assujéti à la cotisation au RREGOP, ainsi que la prestation prévue pour le congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Si le congé de maternité ou d'adoption survient pendant la prise du congé, ce congé de maternité, de paternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé et il est considéré comme débutant le jour du retour au travail de la personne salariée pour autant qu'il satisfasse aux conditions prévues à [l'article 21](#).

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

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

34.12 Aux fins des Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire, le traitement assurable demeure le traitement prévu par la clause [34.02](#) et la personne salariée doit payer sa quote-part.

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

Dans ce cas, la personne salariée a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date du retour au travail si elle est encore invalide, elle a droit aux avantages prévus à la convention collective multipliés par le pourcentage du traitement de l'option choisie tant et aussi longtemps qu'elle participe à l'option.

ARTICLE 34 – CONGÉ SANS TRAITEMENT À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

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

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

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

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

34.15 La personne salariée est traitée selon les clauses [34.13](#) et [34.14](#) si elle épuise tous les avantages du Régime d'assurance salaire durant les années d'invalidité :

- a) Soit à la fin de ces années, l'option cesse si l'Employeur met fin à l'emploi de la personne salariée. Selon le cas :
 1. Le traitement versé en trop n'est pas exigible si la personne salariée a déjà pris son congé sans traitement et les droits de son RREGOP sont alors pleinement reconnus, soit une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option;
 2. Le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans prélèvement de cotisations au RREGOP si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle elle a droit en vertu de son RREGOP devient payable immédiatement.
- b) Soit à la fin de ces années si l'Employeur ne met pas fin à l'emploi de la personne salariée, l'option se poursuit sous réserve de la clause [34.08](#).

ARTICLE 34 – CONGÉ SANS TRAITEMENT À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

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

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

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

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

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

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

- Le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans prélèvement de cotisations au RREGOP si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé sans traitement.

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

La personne salariée a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie.

ARTICLE 34 – CONGÉ SANS TRAITEMENT À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

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

34.21 La personne salariée n'a droit au cours du congé sans traitement à aucune prime, ni rémunération additionnelle et ni supplément de traitement. Pendant les autres mois de l'option, elle reçoit entièrement ses primes, rémunération additionnelle et supplément de traitement, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement effectuée en vertu de l'option choisie.

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

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

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

ARTICLE 34 – CONGÉ SANS TRAITEMENT À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

34.22 (suite)

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

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

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

34.24 Il n'y a aucune perte de droit pour le RREGOP si l'option cesse à cause du décès de la personne salariée.

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

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

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur la paie de la personne salariée.

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

ARTICLE 34 – CONGÉ SANS TRAITEMENT À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

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

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

34.27 Les clauses [34.01](#) à [34.25](#) peuvent être modifiées si surviennent des changements aux lois et règlements en vigueur.

ARTICLE 35 – RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

35.01 Aux fins de la présente section, on entend par « aménagement », un Régime d'aménagement du temps de travail comportant pour une personne salariée, une réduction du temps de travail et du traitement pour une période déterminée. La personne salariée est alors aussi considérée comme étant une personne salariée à temps réduit.

35.02 Une personne salariée régulière peut demander de bénéficier d'un aménagement.

Cette demande est soumise à l'approbation de l'Employeur. Toute demande ou entente est transmise au Syndicat.

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

a) ANCIENNETÉ

La période de probation correspond au cumul de l'ancienneté prévu ci-après :

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

b) JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

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

c) VACANCES ANNUELLES

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

ARTICLE 35 – RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

35.03 (suite)

d) RÉGIME D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

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

e) CONGÉS DE MALADIE

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

f) RÉGIME DE RETRAITE

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

g) HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures effectuées en sus des heures prévues à l'horaire quotidien de la personne salariée ou en sus de trente-cinq (35) heures par semaine sont considérées comme étant des heures supplémentaires.

h) BESOINS DU SERVICE

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

ARTICLE 35 – RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

35.03 (suite)

i) RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL AVEC PERTE DE TRAITEMENT

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

OPTIONS	JOURS DE TRAVAIL PAR SEMAINE	HEURES DE TRAVAIL PAR JOUR	NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES PAR SEMAINE	NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL RÉDUIT
1	4	8 h	32 h	3 h
2	4	7 h 30	30 h	5 h
3	4	7 h	28 h	7 h
4	3	8 h	24 h	11 h
5	3	7 h 30	22 h 30	12 h 30
6	3	7 h	21 h	14 h
7	5	6 h	30 h	5 h

OPTIONS	JOURS DE TRAVAIL PAR PAIE	HEURES DE TRAVAIL PAR JOUR	NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES PAR SEMAINE	NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL RÉDUIT
8	9	7 h	63 h	7 h

* j) DURÉE DE L'ENTENTE INDIVIDUELLE

Une entente est nécessaire entre l'Employeur et la personne salariée concernant les modalités d'adhésion au Régime d'aménagement du temps de travail et la réorganisation du travail. Le Syndicat reçoit copie de l'entente.

L'Employeur communique sa réponse à la personne salariée, par écrit, dans les quinze (15) jours précédant le début de la période d'adhésion.

L'entente est renouvelée automatiquement aux mêmes conditions à moins d'avis contraire par écrit de l'Employeur ou de la personne salariée au moins quinze (15) jours avant la date de renouvellement. Toutefois, au terme d'une période de douze (12) mois, les conditions de l'entente individuelle doivent être rediscutées avec l'Employeur.

Toutefois, la personne salariée ou l'Employeur peut mettre fin à l'entente en tout temps, moyennant un avis écrit d'au moins quinze (15) jours à l'avance.

ARTICLE 36 – CESSATION D'ACTIVITÉS ET INDEMNITÉS

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

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

ARTICLE 37 – GRÈVE ET LOCK-OUT

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

ARTICLE 38 – DURÉE ET RENOUVELLEMENT

*

38.01 DURÉE

La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 mars 2024.

38.02 PROLONGEMENT

Les conditions de travail de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à son renouvellement.

38.03 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

DOCUMENT DE SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en six (6) exemplaires à Montréal ce 28^e jour du mois de mars 2022.

RÉGIE DE L'ÉNERGIE



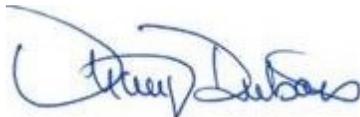
Jocelin Dumas
Président



Olivier Blanchard
Directeur de l'Administration

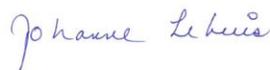


Kate Bouchard
Chef, Services aux personnes par intérim



Véronique Dubois
Secrétaire de la Régie de l'énergie

LE SYNDICAT REPRÉSENTANT LE PERSONNEL DE BUREAU



Johanne Lehuis
Présidente



Natalie Eccles
Vice-présidente



Marc-André Morin
Conseiller syndical

*

ANNEXE A **LISTE D'ANCIENNETÉ**

Rang	Nom	Date d'entrée en fonction (selon la clause 14.01)
1	Bouchard Carole	1975-09-03
2	Grondin Christine	1995-12-04
3	Morin Nicole	1998-03-09
4	Fortier Julie	1998-03-23
5	Pizzanelli Nicoletta	1998-05-25
6	Trudel Julie	1999-05-25
7	Thibodeau Mario	2000-03-13
8	Eccles Natalie	2000-10-16
9	Lebuis Johanne	2002-08-12
10	Braccio Nadia	2005-11-21
11	Lévesque Claudette	2011-05-26
12	Taleyssat Isabelle	2013-07-11
13	Léger Marie	2014-06-09
14	Lafleur Geneviève	2016-06-27
15	Stamenkova Zornitsa	2018-09-04
16	St-Cyr Nathalie	2019-08-05
17	Romanciuc Diana	2019-09-09
18	Specte Julien	2020-01-14
19	Bouanem Nora	2021-02-01
20	Slimani Salima	2021-03-22
21	Ulrich Arthur Neyou Ngongang	2021-04-15

ANNEXE B ÉCHELLES DE TRAITEMENT

Au 1^{er} avril 2020

ÉCHELONS / TAUX HORAIRE												
Rangement	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	17,79	18,34	18,91	19,49	20,09	20,72	21,36					
2	18,12	18,68	19,26	19,86	20,47	21,1	21,76	22,43				
3	18,46	19,03	19,62	20,24	20,86	21,5	22,16	22,85	23,55			
4	18,78	19,36	19,96	20,58	21,23	21,88	22,55	23,26	23,98	24,72		
5	19,11	19,71	20,32	20,95	21,6	22,28	22,97	23,68	24,42	25,17	25,96	
6	19,48	20,08	20,71	21,35	22,01	22,8	23,4	24,12	24,87	25,64	26,39	27,25
7	20,47	21,1	21,76	22,43	23,12	23,84	24,57	25,34	26,12	26,93	27,76	28,62
8	21,48	22,14	22,83	23,53	24,27	25,02	25,8	26,59	27,42	28,26	29,14	30,05
9	22,55	23,26	23,98	24,72	25,49	26,28	27,09	27,93	28,79	29,68	30,6	31,55
10	23,68	24,42	25,17	25,95	26,75	27,58	28,44	29,31	30,22	31,16	32,13	33,13
11	24,86	25,63	26,43	27,24	28,09	28,96	29,86	30,78	31,74	32,72	33,73	34,78

ANNEXE B ÉCHELLES DE TRAITEMENT

Au 1^{er} avril 2021

ÉCHELONS / TAUX HORAIRE												
Rangement	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	18,15	18,71	19,29	19,88	20,49	21,13	21,79					
2	18,48	19,05	19,65	20,26	20,88	21,52	22,2	22,88				
3	18,83	19,41	20,01	20,64	21,28	21,93	22,6	23,31	24,02			
4	19,16	19,75	20,36	20,99	21,65	22,32	23	23,73	24,46	25,21		
5	19,49	20,1	20,73	21,37	22,03	22,73	23,43	24,15	24,91	25,67	26,48	
6	19,87	20,48	21,12	21,78	22,45	23,26	23,87	24,6	25,37	26,15	26,92	27,8
7	20,88	21,52	22,2	22,88	23,58	24,32	25,06	25,85	26,64	27,47	28,32	29,19
8	21,91	22,58	23,29	24	24,76	25,52	26,32	27,12	27,97	28,83	29,72	30,65
9	23	23,73	24,46	25,21	26	26,81	27,63	28,49	29,37	30,27	31,21	32,18
10	24,15	24,91	25,67	26,47	27,29	28,13	29,01	29,9	30,82	31,78	32,77	33,79
11	25,36	26,14	26,96	27,78	28,65	29,54	30,46	31,4	32,37	33,37	34,4	35,48

ANNEXE B ÉCHELLES DE TRAITEMENT

Au 1^{er} avril 2022

ÉCHELONS / TAUX HORAIRE												
Rangement	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	19,47	20,05	20,66	21,28	21,92	22,58	23,29					
2	19,73	20,33	20,95	21,59	22,24	22,9	23,62	24,36				
3	20,06	20,67	21,29	21,95	22,62	23,3	24,01	24,77	25,52			
4	20,31	20,91	21,55	22,19	22,88	23,6	24,31	25,08	25,86	26,65		
5	20,6	21,23	21,89	22,54	23,24	23,98	24,72	25,48	26,28	27,08	27,94	
6	21,04	21,67	22,34	23,03	23,73	24,6	25,23	26	26,82	27,64	28,45	29,1
7	22,08	22,75	23,47	24,19	24,92	25,71	26,49	27,33	28,16	29,04	29,64	30,55
8	23,16	23,87	24,63	25,37	26,18	26,98	27,83	28,67	29,27	30,18	31,1	32,08
9	24,31	25,08	25,86	26,65	27,49	28,34	28,92	29,82	30,74	31,69	32,66	33,68
10	25,53	26,33	27,13	27,98	28,85	29,44	30,36	31,3	32,26	33,27	34,3	35,37
11	26,81	27,63	28,51	29,08	29,98	30,92	31,88	32,87	33,88	34,93	36,01	37,13

ANNEXE C TABLEAU DES CLASSIFICATIONS

À LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

CLASSIFICATIONS	Rangements au 1^{er} avril 2021
Agent au contrôle budgétaire et administratif	6
Agent aux services aux personnes	6
Agent de bureau, Accueil	2
Agent de soutien administratif	1
Chargé de dossiers	6
Chargé de dossier principal	7
Chargé de dossier et préposé aux renseignements et à l'accueil	6
Préposé aux renseignements et agent à l'accueil	6
Responsable des ressources matérielles	11
Secrétaire de direction	7
Secrétaire de direction et responsable des banques juridiques	7
Secrétaire de direction et responsable des salles d'audiences	8
Secrétaire principale	8
Technicien au contrôle budgétaire et administratif	10
Technicien au Secrétariat	11
Technicien aux produits pétroliers	9
Technicien en communication	8
Technicien en documentation	8
Technicien en informatique	9
Technicien juridique	8

ANNEXE D VACANCES – TABLE D'ACCUMULATION

NOMBRE DE JOURS OÙ LA PERSONNE SALARIÉE
A EU DROIT À SON TRAITEMENT
DU 1^{er} AVRIL AU 31 MARS

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

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

LETTRE D'ENTENTE N° 1 TRAVAIL HORS DU SIÈGE SOCIAL DE MONTRÉAL

La présente convention collective est conclue sur la base que les personnes salariées, à l'exception de celles dont le port d'attache est la région de Québec, ont pour port d'attache le siège social de la Régie de l'énergie situé à la Place Victoria, à Montréal.

Tout travail confié à la personne salariée hors du siège social de Montréal doit relever d'une classification égale à la sienne.

Si les activités de la Régie de l'énergie amènent la personne salariée à voyager à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, alors la clause [31.08](#) trouve application. De plus, la personne salariée bénéficie de l'option de revenir quarante-huit (48) heures à sa résidence après chaque période d'absence de cent vingt (120) heures consécutives.

L'Employeur doit veiller à ce qu'une personne salariée donnée ne soit pas tenue de travailler hors de la région métropolitaine de Montréal plus de trois (3) semaines consécutives.

Toutefois, les parties conviennent :

- a)** Qu'une personne salariée affectée temporairement en vertu des clauses [15.09 a\)](#) et [b\)](#) dans un poste dans l'autre port d'attache de la Régie de l'énergie n'a pas droit au remboursement des frais d'assignation;
- b)** Qu'une personne salariée qui obtient un poste régulier ou temporaire en vertu de la clause [15.09 c\)](#) dans l'autre port d'attache de la Régie de l'énergie se voit rembourser les frais prévus à la clause [31.08](#).

Dans le cas des postes ayant Québec comme port d'attache, cette lettre d'entente s'applique en substituant région métropolitaine de Québec à région métropolitaine de Montréal.

LETTRE D'ENTENTE N° 2 APPLICATION DE LA CLAUSE 32.02 (SOUS-TRAITANCE)

Les parties à la présente convention collective reconnaissent que la clause [32.02](#) ne régit pas les activités que l'Employeur peut confier à des ressources externes en matière de :

- a)** Sténographie et transcription des audiences;
- b)** Refonte du site Internet;
- c)** Reprographie en fort volume;
- d)** Charge de greffier-audiencier, au besoin.

Les parties reconnaissent de plus qu'en ce qui concerne les paragraphes c) et d), la sous-traitance ne peut en aucun cas résulter en l'exclusion de l'unité de négociation des tâches octroyées aux ressources externes.

LETTRE D'ENTENTE N° 3 CONCERNANT LA RÉÉVALUATION DES EMPLOIS

1. Advenant une modification substantielle des tâches afférentes à un emploi, les parties conviennent que les dispositions de [l'article 29](#) de la convention collective s'appliquent et que les évaluations seront effectuées à l'aide du système d'évaluation à onze (11) facteurs.
2. Aux fins d'une évaluation mentionnée au point 1, l'Employeur et le Syndicat procèdent à la composition d'un comité conjoint d'évaluation (le « Comité »). Ce Comité est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat et chacune des parties peut s'adjoindre les services d'une personne ressource externe.
3. Préalablement à l'évaluation, le Comité, le cas échéant, s'assure conjointement de la validation de toute description d'emploi par la personne salariée visée et le gestionnaire.
4. Lorsque les membres du Comité arrivent aux mêmes conclusions concernant la classe de rangement :
 - a) S'il y a reclassification à la hausse de l'emploi évalué, l'Employeur attribue la nouvelle classification, et ce, rétroactivement à la date de la demande ou toute autre date convenue entre les parties avec détermination du traitement selon la clause [29.04 b\)](#);
 - b) S'il y a reclassification à la baisse de l'emploi évalué, l'Employeur attribue la nouvelle classification sans effet rétroactif et avec application des clauses [31.06 b\)](#) et [c\)](#) pour fins de traitement.
5. À défaut d'accord des membres du Comité sur la classe de rangement, l'Employeur, conformément à la classe de rangement résultant de l'évaluation de ses représentants au Comité, attribue une classification et une échelle de salaire correspondante au poste ainsi évalué et applique, le cas échéant, les alinéas a) ou b) de la clause précédente. Si le Syndicat est en désaccord avec la classe de rangement retenue par l'Employeur, il peut demander que le dossier soit référé en arbitrage.
6. Dans un tel cas, la juridiction de l'arbitre est de fixer la classe de rangement et, à ces fins, il doit se limiter à évaluer les facteurs sur lesquels les membres du Comité étaient en désaccord en ce qui a trait au pointage à être accordé. En fonction de la décision rendue par l'arbitre, l'Employeur applique, le cas échéant, les alinéas a) ou b) de la clause 4. ci-dessus.

LETTRE D'ENTENTE N° 4 CONCERNANT LES CLAUSES REMORQUES

ARTICLE 31 – RÉMUNÉRATION

À compter du 1^{er} avril 2023 jusqu'à la veille de l'échéance de la convention collective le 31 mars 2024, les échelles de traitement apparaissant à [l'annexe B](#) ainsi que les primes et allocations, outre celles exprimées en pourcentage, sont ajustées selon les mêmes paramètres et aux mêmes dates que ceux applicables aux fonctionnaires de la fonction publique.

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

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

LETTRE D'ENTENTE N° 5 PERSONNES SALARIÉES D'AGENCE DE PLACEMENT

LES PARTIES S'ENTENDENT À L'EFFET QUE :

1. Les conditions de travail prévues à la convention collective ne pourront pas s'appliquer à une personne salariée d'agence de placement dont les services sont retenus par l'Employeur pour une période d'absence temporaire ne dépassant pas seize (16) semaines (560 heures);
2. Dans l'éventualité où les services de la personne salariée de l'agence de placement se poursuivent au-delà de la période de seize (16) semaines (560 heures), les conditions de travail prévues à la convention collective s'appliqueront.

*

LETTRE D'ENTENTE N° 6 HORAIRE COMPRIMÉ 9/10

ATTENDU QUE les parties conviennent d'instaurer la possibilité, pour le personnel de bureau, de demander l'adhésion à un horaire de soixante-dix (70) heures par deux (2) semaines réparties sur neuf (9) jours de travail d'une durée égale, selon les modalités suivantes :

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR LES RÈGLES SUIVANTES :

1. L'adhésion au programme d'horaire comprimé est facultative et, dans tous les cas, la demande d'adhésion et ses modalités sont soumises à l'autorisation du gestionnaire. Entre autres modalités, la personne salariée devra tenir compte des éléments suivants afin de préparer sa demande d'adhésion :
 - a) L'horaire régulier de la personne salariée comportera huit (8) jours de sept heures virgule soixante-dix-sept centièmes (7,77) par jour (environ 7 h 46) et un (1) jour de sept heures virgule quatre-vingt-quatre centièmes (7,84) (environ 7 h 51) pour un total de soixante-dix (70) heures de travail par deux (2) semaines;
 - b) La période de repas peut être de trente (30) à soixante (60) minutes.
2. Pour avoir droit à l'horaire comprimé, la personne salariée doit faire sa demande par écrit auprès de son gestionnaire, en remplissant le formulaire une fois par année avant son début, avec copie conforme au Syndicat.
3. Dans le cas où les services habituels ne pourraient plus être maintenus après qu'un horaire comprimé ait été accordé, l'Employeur pourra l'arrêter ou le suspendre temporairement, au cours d'une période donnée.

Toutefois, la personne salariée ou l'Employeur peut suspendre ou mettre un terme en tout temps à l'horaire comprimé, moyennant un préavis écrit d'au moins quinze (15) jours.

MODALITÉS

1. Dans l'établissement de l'horaire, le gestionnaire doit faire en sorte que la journée de congé aux deux (2) semaines soit, si possible, le lundi ou le vendredi.

*

LETTRE D'ENTENTE N° 6 HORAIRE COMPRIMÉ 9/10

MODALITÉS (suite)

2. Lors des congés fériés, la personne salariée est payée selon le nombre d'heures prévues à son horaire. Toutefois, le nombre d'heures maximum pouvant être payées par année civile à titre de congé férié est de quatre-vingt-onze (91) heures. Par ailleurs, si le congé férié tombe un jour de congé hebdomadaire, la personne salariée devra convenir avec le gestionnaire de la date du report.
3. Les déductions des vacances annuelles et des congés de maladie sont équivalentes aux heures prévues à l'horaire quotidien de travail.
4. Le Syndicat et chacun de ses membres renoncent à loger tout grief qui contesterait les termes de la présente entente.

*

LETTRE D'ENTENTE N° 7 HORAIRE INDIVIDUALISÉ (CLAUSE [10.02](#))

CLAUSE [10.02](#) – HORAIRE INDIVIDUALISÉ

Dans le cadre de la négociation pour le renouvellement de la convention collective 2021-2024, le comité de négociation a eu des discussions concernant la clause [10.02](#).

À cet effet, nous vous confirmons que la Régie de l'énergie entend poursuivre la pratique actuelle et permettre, qu'après autorisation, une personne salariée qui s'absente quelques heures de travail pour des raisons hors de son contrôle telles qu'un retard dû au transport en commun, une visite médicale qui s'est prolongée plus tard que prévu, etc., puisse reprendre ces heures de travail à l'intérieur de la même période de paie. Il est entendu que ces situations sont exceptionnelles et ne constituent pas un horaire individualisé.

VERSEMENT DES AUGMENTATIONS AUTORISÉES

Dans le cadre de la négociation pour le renouvellement de la convention collective 2021-2024, le comité de négociation a eu des discussions concernant la date de versement des montants résultant des augmentations autorisées au 1^{er} avril 2020.

À cet effet, nous vous confirmons que la Régie de l'énergie entend verser ces montants aux personnes salariées actives et aux personnes salariées qui ont quitté depuis le 1^{er} avril 2020, au plus tard dans les cent vingt (120) jours suivant la signature de la convention collective 2021-2024.

*

LETTRE D'ENTENTE N° 8 TÉLÉTRAVAIL

Les parties reconnaissent que le télétravail peut contribuer à la mobilisation des personnes salariées, notamment en améliorant la qualité de vie des personnes salariées, tout en répondant aux besoins organisationnels.

À cet effet, l'Employeur s'est doté d'une politique en matière de télétravail. Il s'engage à informer le Syndicat de tout changement à sa politique de télétravail, le cas échéant, et à discuter avec le Syndicat de toutes problématiques liées à l'application de cette politique.

*

LETTRE D'ENTENTE N° 9 RETRAITE PROGRESSIVE

MODALITÉS D'APPLICATION DU RÉGIME DE RETRAITE PROGRESSIVE

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

Le coût de cette mesure est partagé en parts égales entre l'Employeur et la personne salariée participant au programme.