

CONVENTION COLLECTIVE DES CONTRÔLEURS ROUTIERS

2023-2028

TABLE DES MATIÈRES

GÉNÉRALITÉS

1.	Interprétation	6
2.	Reconnaissance et champ d'application	10
3.	Droits et responsabilités de l'employeur	11
4.	Programme d'aide au personnel, pratiques interdites et langue de travail	14

VIE SYNDICALE ET CONCERTATION

5.	Régime syndical	18
6.	Droit d'affichage et transmission des documents	20
7.	Réunions syndicales	22
8.	Absences pour activités syndicales	23
9.	Absences pour activités mixtes	26
10.	Comité paritaire	27
11.	Représentation syndicale	28

RÈGLEMENT DES GRIEFS

12.	Procédure de règlement des griefs	29
13.	Arbitrage	35
14.	Mesures administratives et disciplinaires	38

ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

15.	Classification et classement	43
16.	Évaluation	48
17.	Statut de permanent	49
18.	Ancienneté	53
19.	Progression dans la classe d'emplois	55
20.	Mouvements de personnel	57

RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

21.	Sécurité d'emploi	58
22.	Événements déclencheurs de la mise en disponibilité	60
23.	Processus d'application de la mise en disponibilité	61
24.	Stabilité d'emploi, placement et utilisation provisoire	64

PRATIQUE ADMINISTRATIVE

25.	Développement des ressources humaines	67
27.	Santé et sécurité	69
28.	Vêtements spéciaux	70

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

30.	Prestations de travail.....	72
31.	Congés sans traitement.....	77
32.	Charges publiques.....	87
33.	Congés pour affaires judiciaires.....	88
34.	Vacances annuelles.....	89
35.	Jours fériés et chômés.....	95
36.	Congés pour événements familiaux.....	98

RÉGIMES COLLECTIFS

37.	Droits parentaux.....	102
38.	Régimes d'assurance vie, maladie et traitement.....	119
39.	Accidents du travail et maladies professionnelles.....	135
40.	Arbitrage des différends.....	141

RÉMUNÉRATION, ALLOCATION ET PRIMES

41.	Rémunération.....	142
42.	Heures supplémentaires.....	147
43.	Allocations et primes.....	150
44.	Disparités régionales et secteurs nordiques.....	153
46.	Versement des gains.....	168
47.	Frais à l'occasion d'un déménagement.....	171
48.	Frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents.....	177
49.	Grève et lock-out.....	178
50.	Durée de la convention.....	179

LISTE DES ANNEXES

1- Temps de déplacement des employés lors d'absences pour activités syndicales et mixte	180
2- Liste des jours fériés et chômés.....	181
3- Échelles de traitement et technique d'indexation.....	183
4- Calendriers de travail.....	185

LISTE DES LETTRES D'ENTENTE

Lettre d'entente no. 1 relative aux employés temporairement exclus de l'unité de négociation	187
Lettre d'entente no. 2 concernant les griefs relatifs aux conventions collectives antérieures	188
Lettre d'entente no. 3 concernant l'administration par l'employeur du régime de base d'assurance maladie et des régimes complémentaires d'assurance	189
Lettre d'entente no. 4 concernant la révision de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage	191
Lettre d'entente no. 5 concernant les critères d'obtention et de maintien de la certification de l'organisation internationale Commercial Vehicle Safety Alliance (CVSA)	192
Lettre d'entente no. 6 concernant l'introduction d'une mesure de reconnaissance de la fidélité en emploi	193
Lettre d'entente no. 7 concernant l'implantation d'un projet pilote visant l'utilisation du courrier électronique à des fins syndicales	195
Lettre d'entente no. 8 concernant l'affichage d'un avis d'intérêt lorsque des tâches ou fonctions nécessitent une formation supplémentaire	197
Lettre d'entente no. 9 concernant la mise en place d'un projet pilote visant l'utilisation temporaire des contrôleurs routiers et des CRVM invalides	198
Lettre d'entente no. 10 concernant l'introduction d'une mesure de retraite progressive	203
Lettre d'entente no. 11 concernant la création d'un comité de travail sur certains emplois de la classe principale de contrôleur routier (310-05)	205

GÉNÉRALITÉS

SECTION 1 INTERPRÉTATION

1,01 Dans la convention, les expressions et les termes suivants désignent, à moins que le contexte ne s’y oppose :

- a) **AFPC** : l’Alliance de la Fonction publique du Canada;
- b) **Calendrier** : un calendrier inclut le cycle ainsi que les quarts de travail. Les calendriers sont présentés à l’annexe 4;
- c) **Comité mixte** : un comité nommé comme tel dans la présente convention auquel siègent des représentants de l’employeur et des employés, ces derniers ayant été dûment nommés par la fraternité;
- d) **Conjoint** :
 - i) celui ou celle qui l’est devenu par suite d’un mariage ou d’une union civile reconnu par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union, avec une personne qu’elle présente publiquement comme son conjoint. La dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l’union civile par jugement du tribunal, déclaration commune ou annulation de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d’une union de fait, fait perdre ce statut de conjoint.

Lors du décès de l’employé, la définition de conjoint ne s’applique pas si l’employé ou la personne qu’il présentait publiquement comme son conjoint était marié ou uni civilement à une autre personne ;

- ii) malgré le sous-paragraphe *i*), aux fins des sections 36, 37, 38 et 44 on entend par conjoint, les personnes :
 - a) qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent;
 - b) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d’un même enfant;
 - c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

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

Malgré ce qui précède, aux fins du régime d’assurance maladie, l’employé marié ou uni civilement, qui ne cohabite pas avec la personne avec laquelle il est marié ou uni civilement, peut désigner à l’assureur celui-ci comme conjoint. Il peut aussi désigner, en lieu et place de la personne avec laquelle il est marié ou uni civilement,

une autre personne si celle-ci répond à la définition de conjoint prévue à la présente convention;

- e) **Contrôleur routier** : l'employé faisant partie de l'unité de négociation visée par la convention et appartenant à la classe de contrôleur routier ou à la classe principale de contrôleur routier, telle que prévue à la directive concernant la classification des contrôleurs routiers (310);
- f) **CRVM** : l'employé faisant partie de l'unité de négociation visée par la convention et appartenant à la classe de contrôleur routier en vérification mécanique, telle que prévue à la directive concernant la classification des contrôleurs routiers (310);
- g) **Convention** : la présente convention collective;
- h) **Cycle** : une séquence ou une grille hebdomadaire identifiant le début et la fin de la semaine de travail;
- i) **Employé** : un salarié, fonctionnaire, constable spécial, agent de la paix, tel que défini à la directive concernant la classification des contrôleurs routiers (310) faisant partie de l'unité de négociation visée par la convention;
- j) **Employé à temps réduit** : un employé dont la prestation hebdomadaire de travail a été provisoirement réduite et est inférieure à quarante (40) heures, mais comporte un minimum de seize (16) heures du fait d'une entente établie avec le président conformément aux dispositions de la convention;
- k) **Employé occasionnel** : un employé qui occupe un emploi occasionnel, tel que défini à la *Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique*;
- l) **Employé permanent** : un employé qui a obtenu le statut de fonctionnaire permanent selon les dispositions de l'article 14 de la *Loi sur la fonction publique*;
- m) **Employé temporaire** : un employé qui n'a pas terminé la période d'emploi continue prévue à l'article 14 de la *Loi sur la fonction publique*;
- n) **Employeur** : le gouvernement du Québec ou ses représentants désignés selon l'exercice du pouvoir concerné ou dévolu;
- o) **Emploi à temps complet** : un emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour une durée hebdomadaire minimale de quarante (40) heures;
- p) **Emploi vacant** : un emploi de constable du contrôle routier faisant partie de l'effectif régulier autorisé et auquel aucun employé n'a été nommé ou qui cesse d'être occupé à la suite du départ définitif de son titulaire et que le président décide de combler de façon permanente;
- q) **Enfant à charge** : un enfant de l'employé, de son conjoint ou des deux, ou l'enfant pour lequel l'employé exerce l'autorité parentale dans le cadre d'une tutelle dative, ni marié ni uni civilement, résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- être âgé de moins de dix-huit (18) ans ; ou

- être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu. Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu à la section 38, est un enfant à charge, l'enfant sans conjoint âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins qui fréquente à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale s'il était mineur ; ou; quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date;
- r) **FTQ** : la Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec;
- s) **Fraternité** : la Fraternité des constables du contrôle routier du Québec;
- t) **Funérailles** : l'ensemble des cérémonies pour rendre les derniers hommages au défunt, que celles-ci soient religieuses ou laïques;
- u) **Heures de début de quart** : l'heure à laquelle débute un quart de travail;
- v) **Port d'attache** : le lieu de travail, tel que défini à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*;
- w) **Président** : le président-directeur général de la Société de l'assurance automobile du Québec ou son représentant;
- x) **Quart de travail** : une période de travail d'une durée de dix (10) ou de huit (8) heures, effectuée de jour, de soir ou de nuit, selon le calendrier applicable;
- y) **Supérieur hiérarchique** : la personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la convention, constitue, suivant la désignation faite par le président, le deuxième palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé;
- z) **Supérieur immédiat** : la personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la convention, constitue suivant la désignation faite par le président, le premier palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé;
- z.a) **Société** : la Société de l'assurance automobile du Québec;
- z.b) **Unité de négociation** : l'unité de négociation décrite à l'article 2,01 de la convention.

1,02 De plus, à moins que le contexte n'indique un sens différent, les mots qui ne sont pas expressément définis dans la convention ont le sens que leur donnent les règlements et directives découlant de la *Loi sur la fonction publique*.

1,03 Dans le présent document, l'utilisation de la forme masculine désigne aussi bien les femmes que les hommes et est utilisée dans le seul but d'alléger le texte.

SECTION 2 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

2,01 L'employeur reconnaît que la fraternité est, pour les fins de la négociation et pour l'application de la convention, le représentant exclusif de tous les employés permanents, temporaires, occasionnels de la fonction publique du Québec à qui s'applique la convention et qui sont des salariés, agents de la paix, faisant partie du groupe des contrôleurs routiers.

2,02 La convention s'applique à tout employé de la fonction publique du Québec qui est salarié au sens du Code du travail et qui fait partie de l'unité de négociation décrite à l'accréditation en vigueur relative aux employés.

2,03 L'employé appelé par le président à exercer les attributions d'un supérieur immédiat, soit par désignation à titre provisoire ou soit par remplacement temporaire, pour une période prévisible minimale de trente (30) jours ouvrables consécutifs est exclu de l'unité de négociation pour la période de désignation à titre provisoire ou de remplacement temporaire. L'employé visé par la présente disposition est avisé par écrit. Une copie de cet avis est envoyée à la fraternité pour information.

2,04 Sous réserve d'autres dispositions spécifiques à l'effet contraire, seuls les sections ou articles suivants s'appliquent aux employés occasionnels et ce, selon les modalités qui y sont prévues, selon le cas :

- les sections 1 et 2;
- la section 3 à l'exception de l'article 3,02;
- les sections 4, 5, 6, 7, 12 et 13;
- les articles 15,05 et 15,06;
- l'article 18,04
- les sections 19, 28, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 41 et 42;
- la section 43 à l'exception de l'article 43,04;
- les sections 46, 48, 49, 50 et 51.

SECTION 3 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

3,01 L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits d'employeur, sauf dans la mesure où la convention contient une stipulation expresse à l'effet contraire.

3,02 La fraternité convient, de plus, que l'employeur peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à la convention après en avoir avisé les employés visés et la fraternité au moins trente (30) jours à l'avance. Il est entendu toutefois que, si un employé se croit lésé par de telles modifications, il peut recourir à la procédure de règlement des griefs et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.

3,03 En matière civile, lorsque l'employé est poursuivi en justice par un tiers, autre qu'un fonctionnaire, pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur prend fait et cause pour l'employé qui en fait la demande écrite au président. Après avoir consulté l'employé, l'employeur lui désigne à ses frais un procureur pour assurer sa défense.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, lors de circonstances exceptionnelles, l'employeur, sur demande écrite de l'employé au président, désigne à ses frais un procureur pour assurer la défense d'un employé poursuivi en justice par un fonctionnaire.

Toutefois, l'employé rembourse les frais assumés par l'employeur pour sa défense si les faits révèlent qu'il y a eu faute intentionnelle ou faute lourde ou que l'acte a été posé en dehors de l'exercice de ses attributions.

Si la poursuite entraîne pour l'employé une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci sera payée par l'employeur. Toutefois, dans le cas de faute intentionnelle ou de faute lourde ou lorsque l'acte a été posé en dehors de l'exercice de ses attributions, l'employé rembourse l'employeur.

Malgré la notion de faute lourde prévue aux alinéas précédents, le président peut ne pas réclamer à l'employé les frais assumés pour sa défense, s'il juge que l'acte a été posé de bonne foi dans des circonstances particulières.

Aux fins du premier alinéa, un fonctionnaire qui poursuit un employé dans le contexte de sa relation avec l'employeur comme citoyen, n'est pas considéré être un fonctionnaire.

3,04 En matière pénale ou criminelle, lorsque l'employé est rencontré par un enquêteur dans le cadre d'une enquête policière ou poursuivi en justice pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur, sur demande écrite de l'employé au président, lui désigne à ses frais, après l'avoir consulté, un procureur pour assurer sa défense.

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

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

3,05 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque l'employé porte en appel un jugement rendu dans une cause où l'employeur lui a désigné un procureur en vertu des articles 3,03 ou 3,04 et que l'appel est accueilli, l'employeur lui rembourse les frais assumés pour sa défense selon le *Règlement sur les honoraires relatifs à certains services juridiques rendus à des organismes du gouvernement*.

3,06 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque l'employé est assigné à comparaître comme témoin à l'occasion d'une enquête ou d'une pré enquête judiciaire ou quasi judiciaire pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur assiste l'employé qui en fait la demande écrite au président. Après avoir consulté l'employé, l'employeur lui désigne à ses frais un procureur.

L'alinéa précédent ne s'applique pas lorsque l'employé comparaît comme témoin dans une cause où il est l'une des parties.

3,07 Lorsqu'un employé est requis de comparaître devant le comité de déontologie policière pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur assiste l'employé qui en fait la demande écrite au président. Après avoir consulté l'employé, l'employeur lui désigne, à ses frais, un procureur.

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

Aux fins du premier alinéa, un fonctionnaire qui poursuit un employé dans le contexte de sa relation avec l'employeur comme citoyen, n'est pas considéré être un fonctionnaire.

L'employé rembourse suivant la décision les frais d'assistance assumés par l'employeur si la preuve révèle qu'il y a eu faute intentionnelle ou faute lourde.

Malgré la notion de faute lourde prévue à l'alinéa précédent, le président peut ne pas réclamer à l'employé les frais assumés pour sa défense, s'il juge que l'acte a été posé de bonne foi dans des circonstances particulières.

3,08 Le président peut en tout temps vérifier la validité du permis de conduire de l'employé.

Article personnel endommagé ou détruit

3,09 L'employé peut soumettre au président une réclamation afin d'obtenir une indemnité pour la réparation ou le remplacement d'un article personnel utilitaire nécessaire à l'exercice de ses fonctions qui a été endommagé ou détruit par le fait d'une personne interceptée ou à l'occasion d'une intervention.

À cette fin, l'employé doit en aviser son supérieur immédiat avant la fin du quart de travail pendant lequel l'incident est survenu. De plus, il doit soumettre au président les pièces justificatives requises, selon les délais et la procédure établie par ce dernier. Le président analyse la demande en fonction des barèmes qu'il établit.

L'indemnité payable, le cas échéant, est limitée à un montant raisonnable établi par le président. Dans le cas où l'employé peut être indemnisé par une assurance qu'il détient ou par

tout régime d'indemnisation pour l'article endommagé ou détruit, l'indemnité est limitée à la différence entre le montant raisonnable établi par le président et l'indemnité reçue de ces autres sources.

SECTION 4 PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL, PRATIQUES INTERDITES ET LANGUE DE TRAVAIL

Programme d'aide au personnel

4,01 Le président est responsable de la mise en œuvre d'un programme d'aide au personnel.

4,02 Le programme d'aide au personnel doit être basé sur les principes suivants :

- a) le respect de la volonté de l'employé d'utiliser ou non les différents services offerts;
- b) le respect et la garantie de la confidentialité entourant l'identité de l'employé bénéficiant du programme d'aide, de même que la confidentialité entourant la nature de son problème et des services reçus;
- c) l'absence de préjudice causé à l'employé du seul fait qu'il bénéficie du programme d'aide et ce, que ce soit au niveau de sa vie privée, de l'exercice de ses attributions, de la progression de sa carrière ou autre.

4,03 Les parties s'engagent à ne pas déposer en arbitrage le dossier de l'employé constitué par les intervenants du programme d'aide au personnel désignés par le président et à ne pas requérir le témoignage d'une personne ressource sur ce dossier ou sur toute autre information recueillie auprès de l'employé dans le cadre du programme d'aide au personnel.

4,04 En application des articles 4,01 et 4,02, le président consulte la fraternité par l'entremise du comité paritaire aux fins de lui permettre de formuler les recommandations appropriées sur les mesures qu'il entend mettre en place et l'avise sur les moyens qu'il entend prendre pour informer les employés. Le président discute avec la fraternité de l'application du programme d'aide au personnel.

De plus, il fournit annuellement à la fraternité le bilan de l'application du programme d'aide au personnel de la Société.

4,05 Les actions prises dans le cadre d'un programme d'aide ne doivent pas être interprétées comme une renonciation à la responsabilité de l'employeur de maintenir la discipline ou à son droit de recourir à des mesures disciplinaires ou administratives en cas de mauvaise conduite ou de rendement insuffisant.

Pratiques interdites

4,06 Les parties conviennent que tout employé a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination, harcèlement ou violence physique par l'employeur, la fraternité ou leurs représentants respectifs ou par un employé, pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention.

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

Harcèlement sexuel

4,07 En règle générale, le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi. Cependant, dans certains cas, un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut être qualifié de harcèlement sexuel.

Harcèlement psychologique

4,08 Aux fins de la présente convention, le harcèlement psychologique est celui défini par la *Loi sur les normes du travail*.

Violence physique

4,09 La violence physique réfère à l'usage de brutalité, tels des coups ou des contraintes physiques, à l'endroit d'un objet ou à l'égard d'un employé ou de toute autre personne, dans le but d'intimider et de contraindre.

4,10 L'employeur et la fraternité conviennent de prendre les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence en provenance de toute personne.

Le président et la fraternité discutent au comité paritaire prévu à l'article 10,01 de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel. Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, la fraternité convient de participer à leur promotion.

Plainte de discrimination ou de harcèlement psychologique ou de violence physique

4,11 Lorsqu'il est porté à la connaissance du président un cas de discrimination, de harcèlement psychologique ou de violence physique, celui-ci prend les moyens raisonnables pour que cesse une telle situation.

Lorsque le président traite de la plainte d'un employé, il peut procéder à une enquête au cours de laquelle il rencontre le plaignant. Le cas échéant, ce dernier, s'il le désire, peut se faire accompagner d'un représentant désigné par la fraternité et libéré, à cette fin, sans perte de traitement.

Plainte de harcèlement sexuel

4,12 Lorsque le président reçoit une plainte d'un employé qui vise uniquement le harcèlement sexuel, il doit procéder à une enquête au cours de laquelle il rencontre le plaignant. Ce dernier,

s'il le désire, peut se faire accompagner d'un représentant désigné par la fraternité et libéré, à cette fin, sans perte de traitement.

Toutefois, lorsque la personne mise en cause est également un employé, à la demande de la personne plaignante, les parties forment un comité ad hoc composé d'un (1) représentant désigné par le président et d'un (1) représentant désigné par la fraternité libéré sans perte de traitement pour participer aux rencontres du comité. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées et, au plus tard vingt et un (21) jours après sa formation, de soumettre un rapport écrit, unanime ou non, au président.

Par la suite, le président prend, le cas échéant, les mesures appropriées afin que cesse le harcèlement sexuel.

L'employé reçoit une réponse du président dans les quatorze (14) jours suivant le dépôt du rapport du comité.

Les plaintes soumises en vertu du présent article sont traitées le plus confidentiellement possible.

Dans le cas où l'une des parties, dans le cadre de l'arbitrage d'un grief, entend déposer devant l'arbitre un rapport d'enquête qui a été produit afin de statuer sur le bien-fondé d'une plainte déposée en matière de harcèlement sexuel, plainte pour laquelle le plaignant et la personne mise en cause sont des employés, ce rapport doit être remis à l'autre partie lors de la rencontre d'échange d'informations et de documents prévue à l'article 12,11. À défaut de pouvoir remettre le rapport d'enquête lors de cette rencontre, le rapport doit être transmis dans les plus brefs délais, mais dans tous les cas au plus tard soixante (60) jours avant la date prévue d'audience.

Afin d'assurer la confidentialité des renseignements personnels, si le rapport contient des renseignements personnels protégés en vertu d'une loi, la partie qui entend déposer le rapport doit s'assurer au préalable d'en caviarder les extraits avant de le transmettre à l'autre partie. Cet alinéa ne peut être interprété comme limitant les pouvoirs de l'arbitre de grief d'ordonner le dépôt de la version non caviardée du rapport d'enquête s'il le juge nécessaire au moment de procéder à l'instruction du grief.

Grief de discrimination, de harcèlement ou de violence

4,13 Dans le cas de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence physique, l'employé peut soumettre un grief conformément à l'article 12,04, sous réserve que, dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique ou sexuel, le délai pour soumettre un grief est de deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique ou sexuel.

Le cas échéant, le délai prévu à l'article 12,11 pour tenir une rencontre est ramené à dix (10) jours de la soumission du grief et la fraternité peut remplacer le directeur syndical par un comité syndical ad hoc formé de deux (2) personnes de l'exécutif.

4,14 Le grief prévu à l'article 4,13 est soumis à un arbitre choisi et désigné par les parties,

lequel entend le grief et en dispose conformément aux dispositions de la section 13.

4,15 Dès que le grief est réglé, le président retire du dossier de l'employé plaignant les documents ayant trait au grief.

Langue de travail

4,16 Aucun employé n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.

4,17 L'employé doit utiliser la ou les autres langues qu'il connaît aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément aux lois.

4,18 Des cours de perfectionnement sont organisés par l'employeur à l'intention des employés qui sont dans l'impossibilité d'utiliser la langue française dans leurs communications orales ou écrites; ces cours sont aux frais de l'employeur.

VIE SYNDICALE ET CONCERTATION

SECTION 5 RÉGIME SYNDICAL

Cotisation

5,01 L'employeur déduit sur la paie de chaque employé une somme égale à la cotisation syndicale fixée par la fraternité.

5,02 Le montant de la cotisation est établi de temps à autre par résolution de la fraternité dont une copie est transmise à l'employeur par le secrétaire-trésorier de la fraternité. Ce montant ne comprend pas les droits d'entrée, les cotisations spéciales, les amendes ou autres peines pécuniaires imposées par la fraternité à l'un de ses membres. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30^e) jour après la réception de tel avis par l'employeur.

5,03 Lorsque le montant de la cotisation établi par la fraternité varie suivant le traitement de l'employé, tout changement dans la somme à retenir du traitement de l'employé prend effet à compter de la date effective du changement de traitement.

5,04 Dans le cas d'un employé embauché après l'entrée en vigueur de la convention, la déduction prévue à la présente section prend effet dès son entrée en fonction.

5,05 Dans les quinze (15) jours de chaque déduction faite en vertu de la présente section par l'employeur, celui-ci transmet à la fraternité un chèque représentant le montant total des déductions ainsi faites accompagné d'une liste sur support informatique ou électronique produit avec l'équipement utilisé par l'employeur indiquant les noms et prénoms, numéro d'employé, sexe, adresse domiciliaire, adresse du lieu de travail, statut d'emploi, classement, date d'entrée en fonction, l'année et le mois de naissance, organisme, centre de responsabilité et traitement des employés affectés par la déduction ainsi que le montant des déductions individuelles.

Lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu à l'alinéa précédent, les sommes dues portent intérêt, au taux applicable en vertu du paragraphe *c)* de l'article 100.12 du Code du travail, intérêts et indemnités y prévus, à compter du trentième (30^e) jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

L'employeur doit informer la fraternité au moins trente (30) jours à l'avance de toute modification dans les modalités de transmission des informations.

5,06 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec la fraternité, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il peut accepter, après consultation de la fraternité sur le mode de remboursement, de les percevoir au moyen de déductions sur la paie de l'employé.

Dans un tel cas, l'employeur ne peut être tenu responsable à l'égard de la fraternité du solde des cotisations qui pourraient être dues par l'employé au moment où ce dernier quitte son emploi et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur à l'employé au

moment de son départ.

5,07 La fraternité s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui à la suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'un employé; le présent article s'applique notamment aux déductions qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas un employé régi par la convention.

Seule la fraternité est autorisée à effectuer un remboursement de cotisations aux individus, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives.

5,08 L'employeur cesse d'effectuer la déduction prévue à la présente section à compter du moment où un employé cesse d'être régi par la convention.

Renseignements à la fraternité

5,09 L'employeur fournit à la fraternité, à tous les mois, la liste des employés exclus en vertu du paragraphe *l)* de l'article 1 du Code du travail.

Cette liste, sur support informatique ou électronique produit avec l'équipement utilisé par l'employeur, indique les nom et prénom, classement, statut d'emploi, adresse du lieu de travail, organisme, service ou centre de responsabilité de l'employé.

5,10 L'employeur fournit à la fraternité, dans les quinze (15) jours qui suivent chaque période de paie, une liste sur support informatique ou électronique produit avec l'équipement utilisé par l'employeur, faisant état des variations relatives à l'arrivée ou au départ d'employés, leur inclusion ou exclusion de l'unité de négociation ainsi que la raison des variations. Dans le cas d'exclusion, l'employé est également informé de la raison.

5,11 À la fin de chaque année civile, l'employeur fournit à chaque employé, aux fins d'impôts, un relevé indiquant la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

5,12 La fraternité convient d'assurer le caractère confidentiel des renseignements fournis par l'employeur en vertu de la présente convention et à ne les utiliser qu'aux fins pour lesquelles ils ont été prévus.

SECTION 6 DROIT D’AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS

6,01 Le président s’engage à installer un tableau à l’usage exclusif des syndicats et de la fraternité à des endroits appropriés dans les édifices qu’il occupe.

6,02 La fraternité, par un représentant dûment autorisé, peut afficher sur ces tableaux :

- a) tout avis de convocation d’assemblée de la fraternité signé par un représentant autorisé de la fraternité;
- b) tout autre document de nature syndicale signé par un représentant autorisé de la fraternité à la condition qu’une copie lui soit remise.

6,03 La fraternité peut remettre aux employés, à leur sortie du travail, tout document de nature syndicale.

6,04 Le président transmet à la fraternité une copie de tout document relatif à la convention émis par la Direction générale des ressources humaines de la Société à l’intention de tous les employés. Il met également à la disposition de la fraternité toute directive ou politique relative à la présente convention émise par le Conseil du trésor.

6,05 Le président remet une convention et ses modifications sous forme papier ou sur support électronique ou autrement selon les possibilités de l’équipement utilisé à chaque employé dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l’entrée en vigueur de la convention et à tout nouvel employé au moment de son entrée en fonction.

Malgré ce qui précède, le président remet une convention sous forme papier à l’employé qui exerce les fonctions de directeur syndical.

De plus, il rend disponibles à chaque employé la *Directive concernant la classification et l’évaluation des emplois de la fonction publique* se rapportant à son corps d’emplois prévu au *Règlement sur le classement des fonctionnaires*, la *Directive concernant l’attribution de la rémunération des fonctionnaires*, le *Règlement sur l’éthique et la discipline dans la fonction publique*, la *Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique*, la *Directive sur les frais remboursables lors d’un déplacement et autres frais inhérents*, la *Directive concernant la période continue d’emploi aux fins de l’obtention du statut de fonctionnaire permanent dans la fonction publique*, la *Directive sur l’utilisation éthique du courriel, d’un collecticiel, et des services d’Internet par le personnel de la fonction publique*, la *Directive concernant la dotation des emplois dans la fonction publique* et le *Règlement sur les appels à la Commission de la fonction publique*. Il en est de même pour les modifications apportées aux documents cités au présent alinéa. Le président rend accessible à chaque nouvel employé tout document explicatif relatif au régime de retraite et aux régimes d’assurance dans la mesure où ces régimes lui sont applicables.

6,06 L’employé reçoit un avis de chaque modification à son traitement ou à son classement.

6,07 Sur demande, le président transmet l’information aux employés concernant leur traitement, leur classement ou autres renseignements personnels confidentiels par le moyen de

son choix, le tout de manière à protéger la confidentialité des informations.

SECTION 7 RÉUNIONS SYNDICALES

7,01 La fraternité peut être autorisée par le président, à la suite d'une demande écrite d'un représentant autorisé de la fraternité, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local désigné par le président.

7,02 Lorsque l'usage des lieux entraîne des frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation, la fraternité s'engage à en acquitter le coût dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet, le tout sous réserve que le président ne charge pas de frais de location.

SECTION 8 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

8,01 Tout employé, officiellement mandaté et dont le nom est inscrit aux listes prévues à l'article 8,09, peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées à la présente section, et ce aux conditions qui y sont stipulées.

8,02 Une absence peut être autorisée, conformément à la présente section, pour les activités syndicales ci-après mentionnées et autres activités similaires :

- a) les réunions du Conseil exécutif;
- b) les réunions du Conseil de direction;
- c) l'assemblée générale annuelle;
- d) les assemblées du port d'attache;
- e) les réunions des responsables à la condition féminine;
- f) le comité de surveillance et des assurances;
- g) la participation aux instances de l'AFPC et de la FTQ;
- h) le comité syndical en santé et sécurité du travail;
- i) les réunions des responsables des droits de la personne.

8,03 Sauf pour les membres du Conseil exécutif, la durée totale des absences permises à un même employé pour participation aux activités énumérées à l'article 8,02 ne peut excéder dix (10) jours ouvrables au cours de toute période de douze (12) mois comprise entre le 31 mars d'une année et le 1^{er} avril de l'année suivante et ce, pour un maximum de soixante-quinze (75) jours pour l'ensemble des employés visés à l'article 8,01.

Dans sa demande, l'employé doit préciser la durée de son absence en y inscrivant le nombre de jours requis conformément à l'annexe 1 de la convention.

8,04

- a) le président ou l'un des vice-présidents ou le secrétaire-trésorier, en raison des fonctions qu'il occupe à la fraternité, peut être libéré à temps plein pour la durée de leur mandat, et ce, après avoir avisé le président au moins deux (2) semaines à l'avance. De plus, cet employé doit donner au président un avis de deux (2) semaines avant de revenir au travail;
- b) le président, les vice-présidents et le secrétaire-trésorier peuvent être libérés, pour des mandats spécifiques à durée prédéterminée, et ce, aux conditions prévues à l'article 8,05;

- c) l'employé élu ou désigné responsable des griefs peut être libéré sans perte de traitement et ce, aux conditions prévues aux articles 8,05 et 11,07.

8,05 Les absences prévues à la présente section sont autorisées lorsque toutes les conditions prévues aux paragraphes a), b), c) sont remplies, à l'employé dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service :

- a) la demande doit être faite par écrit au président, au moyen du formulaire prévu à cet effet, au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence;
- b) la demande doit contenir tous les renseignements requis par le formulaire;
- c) la demande doit être signée par l'employé et contresignée par un représentant autorisé de la fraternité, attestant que l'employé est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de sa demande.

8,06 Une absence peut être autorisée à un nombre raisonnable d'employés pour suivre un cours d'éducation syndicale, après un avis préalable de la fraternité au président concernant la nature de ce cours d'éducation syndicale et sous réserve des conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 8,03 et à l'article 8,05.

8,07 Dans le cas d'absence ou de libération accordée en vertu de la présente section, le traitement et les avantages sociaux de l'employé sont maintenus par le président. La fraternité rembourse au président le traitement brut des employés pour la durée de leur absence ou de leur libération ou, lorsque des heures supplémentaires sont requises pour pallier leur absence, le coût de leur remplacement en heures supplémentaires.

Pour tout employé libéré à temps complet ou à temps partiel aux fins de l'exercice de fonctions syndicales et dont la fraternité rembourse le traitement, la fraternité rembourse, en plus, les avantages sociaux de l'employé pour la durée de sa libération.

Aux fins du présent article, le montant du remboursement des avantages sociaux d'un employé équivaut à 20,36 % de son traitement brut.

8,08 Le remboursement prévu à l'article 8,07 est fait dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi à la fraternité par le président d'un état de compte mensuel, accompagné d'une copie du formulaire de permis d'absence pour activités ou représentations syndicales, indiquant le nom des employés absents, la durée de leur absence et les sommes dues ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation.

À défaut de paiement par la fraternité dans le délai ci-haut prévu, les montants payables suivant les dispositions de l'article 8,07 portent intérêt au taux prévu au paragraphe c) de l'article 100.12 du Code du travail à compter du quarante cinquième (45^e) jour de l'envoi à la fraternité par le président d'un état de compte mensuel.

8,09 Aux fins de la présente section, la fraternité fournit sans délai au président :

- a) la liste des membres du bureau exécutif;
- b) la liste des membres de son Conseil de direction;
- c) la liste des comités spéciaux et des membres désignés.

La fraternité informe également le président de toute modification à ces listes.

8,10 Sur demande de la fraternité, un maximum de trois (3) employés peuvent être libérés pour assister comme membres d'un comité spécial constitué en vertu des règlements de la fraternité.

- Une telle demande est accordée en sus de ce qui est prévu à l'article 8,02 et sous réserve de toutes les dispositions de la présente section.

La fraternité devra informer le président un (1) mois à l'avance de la création d'un comité spécial prévu au présent article.

SECTION 9 ABSENCES POUR ACTIVITÉS MIXTES

9,01 Sauf pour les employés libérés en vertu de l'article 8,04, un employé qui est membre d'un comité mixte prévu à la convention ou constitué au cours de ladite convention a le droit de s'absenter sans perte de traitement pour effectuer un travail jugé par le comité nécessaire à sa bonne marche.

9,02 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins de l'article 9,01 reçoit en remplacement, un congé d'une durée équivalente à une fois et demie (1 ½) les heures prévues à sa journée régulière de travail.

9,03 Dans sa demande, l'employé doit préciser la durée de son absence et la détermination des jours d'absence prévus à l'article 9,01 doit être faite conformément à l'annexe 1 de la présente convention.

9,04 L'employé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé son supérieur immédiat au moyen du formulaire d'absence prévu à cet effet.

SECTION 10 COMITÉ PARITAIRE

10,01 En application du deuxième alinéa de l'article 72 de la *Loi sur la fonction publique*, le comité paritaire assume les fonctions suivantes :

- a) décider des griefs qui lui sont référés conformément à la convention;
- b) étudier tout projet de modification à la classification qui lui est soumis par le Conseil du trésor et tout projet de modification à la classification élaboré par le Conseil du trésor à la suite d'une demande du président ou de la fraternité et de faire les recommandations appropriées au Conseil du trésor;
- c) adopter les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement, y compris la mise en place de sous-comités traitant de sujets d'intérêt pour les parties;
- d) favoriser et développer de saines relations entre la fraternité et l'employeur en étudiant les problèmes relatifs à la convention qui concernent l'ensemble ou une partie importante des employés membres de l'unité de négociation et de faire les recommandations appropriées;
- e) discuter du phénomène de la violence au travail dans le cadre des orientations gouvernementales émises à ce sujet et des situations pouvant affecter négativement le climat organisationnel;
- f) s'acquitter des autres tâches qui lui sont dévolues en vertu des autres dispositions de la convention.

10,02 Le quorum du comité paritaire est de quatre (4) membres dont deux (2) sont nommés par la fraternité et deux (2) sont nommés par le Conseil du trésor.

10,03 Lors d'une réunion du comité paritaire, l'ensemble des membres présents nommés par la fraternité ne dispose que d'un (1) vote; il en est ainsi de l'ensemble des membres présents nommés par le Conseil du trésor.

Seuls ces deux (2) votes sont valables; ils sont exprimés par la signature du porte-parole des membres nommés par la fraternité et par la signature du porte-parole des membres nommés par le Conseil du trésor.

Par ailleurs, le temps consacré par un employé pour assister à un comité mixte ou pour effectuer un travail jugé nécessaire par le comité, ne peut donner ouverture à une réclamation pour des heures supplémentaires.

10,04 Lorsque le président du comité paritaire le juge opportun, ou à la demande de l'une ou l'autre des parties, celui-ci convoque une rencontre. Toute convocation doit être accompagnée d'un ordre du jour.

10,05 Conformément au paragraphe c) de l'article 10,01, les parties conviennent de mettre en place un comité de relations de travail ainsi qu'un comité de griefs.

SECTION 11 REPRÉSENTATION SYNDICALE

11,01 La fraternité peut désigner par port d'attache un (1) employé permanent à la fonction de directeur syndical pour participer au règlement des griefs conformément aux sections 12 et 13 de la convention.

Les fonctions du directeur syndical consistent à assister tout employé dans la formulation et la présentation d'un grief ou d'un appel de classement à la suite d'une intégration, et de l'accompagner, s'il y a lieu, aux étapes de la procédure de règlement des griefs ou des appels de classement à la suite d'une intégration où la présence de l'employé est requise.

11,02 Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention, le président fournit à la fraternité une liste des personnes qui le représentent aux différentes étapes de la procédure de règlement des griefs. La Société informe la fraternité de toute modification.

Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur titre de fonction, leur champ d'action et l'adresse de leur port d'attache.

11,03 Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention, la fraternité fournit à la Société le nom du responsable des griefs et la liste des directeurs syndicaux. Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur titre de fonction syndicale, leur champ d'action et l'adresse de leur port d'attache. La fraternité informe la Société de toute modification.

11,04 Un directeur syndical doit faire partie du groupe d'employés œuvrant au port d'attache.

11,05 Un directeur syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable, incluant le temps de déplacement, sans perte de traitement, s'il a d'abord obtenu la permission du président après avoir rempli le formulaire prévu à cette fin. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le directeur syndical doit informer le président de son retour au travail.

11,06 Le président fait en sorte qu'un directeur syndical qui doit rencontrer un employé puisse avoir un endroit privé pour le faire, si un tel endroit est disponible.

11,07 Aux fins de la section 12, la fraternité élit ou désigne un responsable des griefs. Cet employé est libéré, sans perte de traitement, pour un maximum de cent (100) jours ouvrables par année financière pour s'occuper exclusivement du règlement des griefs.

Toute libération aux fins du présent article est autorisée en la manière prévue à l'article 8,05.

RÈGLEMENT DES GRIEFS

SECTION 12 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Dispositions générales

12,01 Les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais.

Les dispositions de la présente section et de la section 13 établissent des paramètres de fonctionnement axés sur la bonne foi et la transparence afin de solutionner les mésententes relatives à l'interprétation ou à l'application de la convention. Elles visent également à circonscrire le litige, inciter chaque partie à exposer sa position et ainsi accélérer le processus de règlement des litiges.

12,02 Avant la formulation d'un grief, il est souhaitable que les principaux intervenants que sont l'employé, accompagné s'il le désire de son directeur syndical, et les supérieurs immédiat et hiérarchique, ou l'un des deux, s'assurent lors d'échanges que chacun dispose des informations suffisantes afin de trouver des solutions possibles au litige.

Lors des échanges avec l'employeur, le traitement de l'employé et du directeur syndical est maintenu.

12,03 Les échanges prévus à l'article 12,02 n'ont pas pour effet d'empêcher l'employé qui se croit lésé à la suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention ou à la suite d'une modification des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention, de soumettre un grief en suivant la procédure apparaissant à la présente section.

Présentation du grief

12,04 L'employé soumet son grief par écrit à son supérieur immédiat et en transmet une copie au responsable des griefs de la fraternité dans les trente (30) jours suivant l'événement qui y a donné lieu ou le met à la poste à l'intérieur du délai imparti.

Dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique ou sexuel, ce délai est de deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique ou sexuel.

Le formulaire de grief doit être signé par l'employé. Il doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et le correctif recherché.

L'employé accompagné, s'il le désire, de son directeur syndical, ainsi que les supérieurs immédiat et hiérarchique, ou l'un des deux (2), doivent, à la demande de l'une ou l'autre des parties, tenir une rencontre dans les trente (30) jours de la soumission du grief pour discuter du grief de l'employé sauf s'il s'agit d'un grief relatif à un congédiement.

Le supérieur immédiat et le supérieur hiérarchique doivent répondre conjointement au grief par écrit dans les quinze (15) jours suivants cette rencontre ou suivant l'expiration du délai imparti

pour une telle rencontre et une copie de la réponse est transmise au directeur syndical et au responsable des griefs de la fraternité.

12,05 Si plusieurs employés relevant du même supérieur immédiat se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention ou à la suite d'une modification des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention, un représentant spécialement désigné par la fraternité peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit au supérieur immédiat ou le mettre à la poste à l'intérieur du délai imparti, et en transmettre une copie au responsable des griefs de la fraternité.

Le grief doit indiquer le nom des employés concernés par le grief et le correctif recherché.

Un des employés visés, accompagné s'il le désire de son directeur syndical, ainsi que les supérieurs immédiat et hiérarchique, ou l'un des deux (2), doivent, à la demande de l'une ou l'autre des parties, tenir une rencontre dans les trente (30) jours de la soumission du grief pour discuter du grief.

Le supérieur immédiat et le supérieur hiérarchique doivent répondre conjointement au grief par écrit dans les quinze (15) jours suivant cette rencontre ou suivant l'expiration du délai imparti pour une telle rencontre et une copie de la réponse est transmise au directeur syndical et au responsable des griefs de la fraternité.

12,06 Si plusieurs employés relèvent de plus d'un supérieur immédiat et se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention ou à la suite d'une modification des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention, un représentant spécialement désigné à cette fin par la fraternité peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit et en transmettre copie au responsable des griefs de la fraternité. Ce grief est directement soumis au président en indiquant le nom des employés concernés par le grief et le correctif recherché, ou mis à la poste à l'intérieur du délai imparti.

Un des employés visés, accompagné s'il le désire de son directeur syndical ou du représentant des griefs, ainsi que le président ou son représentant doivent, à la demande de l'une ou l'autre des parties, tenir une rencontre dans les trente (30) jours de la soumission du grief pour discuter du grief.

Le président doit répondre au grief par écrit dans les quinze (15) jours suivant cette rencontre ou suivant l'expiration du délai imparti pour une telle rencontre et une copie de la réponse est transmise au délégué syndical et au comité de griefs de la fraternité.

12,07 S'il s'agit d'un grief qui affecte la fraternité comme telle, celle-ci peut, dans les trente (30) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention, soumettre ce grief par écrit directement à l'employeur par l'entremise de la Direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor en indiquant le correctif recherché, ou le mettre à la poste à l'adresse de la Direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor à l'intérieur du délai imparti.

Dans les quinze (15) jours suivant sa réception, l'employeur rend sa décision par écrit par l'entremise de la Direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor.

12,08 La Direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor ou le président peut soumettre un grief par écrit à la fraternité, dans les trente (30) jours suivant une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention, ou le mettre à la poste à l'intérieur de ce délai. Ce grief doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et le correctif recherché.

Dans le cas d'un grief visant la récupération d'une somme due par un employé, une copie de ce grief est transmise à celui-ci.

Dans les quinze (15) jours suivant sa réception, la fraternité rend sa décision par écrit.

12,09 Tout grief, sauf celui prévu à l'article 12,08, doit être présenté sur les formulaires préparés à cette fin par l'employeur après consultation de la fraternité. Le président met à la disposition des directeurs syndicaux ou à défaut, des employés, à leur lieu de travail, des exemplaires de ces formulaires. Un exposé de grief n'est pas réputé entaché d'invalidité pour le seul motif de son défaut de conformité avec le formulaire préparé par l'employeur.

Lorsque le formulaire de grief est disponible en version électronique, le président doit le rendre accessible à l'employé.

12,10 Le délai de présentation d'un grief est de cent vingt (120) jours à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention ou de ses modifications, et ce, uniquement pour les nouveaux droits qui y sont conférés.

Rencontre d'échange d'informations et de documents

12,11 Une rencontre pour discuter du grief doit être tenue dans les cent vingt (120) jours de sa présentation. Les parties conviennent de la date de cette rencontre et de ses modalités. Elle réunit le responsable des griefs de la fraternité et le président ou tout autre représentant de l'employeur. Les parties peuvent s'adjoindre toute autre personne qu'elles désirent à l'occasion de cette rencontre.

Toutefois, dans le cas d'un grief alléguant du harcèlement sexuel, du harcèlement psychologique ou de la violence, la rencontre d'échange d'informations et de documents entre le responsable des griefs de la fraternité et le président ou tout autre représentant de l'employeur doit se tenir au plus tard le soixantième (60^e) jour suivant la présentation du grief. Les parties conviennent de la date de cette rencontre et de ses modalités.

Cette rencontre est obligatoire. Elle vise à ce que chaque partie comprenne la position de l'autre et que soient dégagées des avenues de solutions possibles. À cette fin, les parties s'échangent les informations et les documents pertinents au litige dont elles disposent. Si des informations et documents pertinents qui ne sont pas en leur possession sont identifiés, les parties prennent les moyens raisonnables à leur disposition pour les obtenir afin de les transmettre à l'autre partie au plus tard à l'occasion de la mise à jour du dossier prévue à l'article 12,15.

12,12 Lorsqu'une partie, au soutien de sa position, entend requérir l'opinion d'un professionnel de la santé ou d'une autre personne qu'elle entend présenter à titre d'expert, elle doit en faire mention à l'autre partie en précisant, si possible, le nom de ce professionnel ou, à défaut, sa spécialité. Dans le cas où tel avis a déjà été reçu, elle doit remettre à l'autre partie une copie du rapport rédigé par celui-ci ou, à défaut de l'existence d'un tel rapport écrit, un résumé écrit de ses constatations et conclusions.

Dans tous les cas, une partie qui entend, afin de soutenir sa position aux étapes subséquentes à la procédure, avoir recours au témoignage d'un professionnel de la santé ou à une autre personne qu'elle entend présenter comme expert, doit avoir remis à l'autre partie une copie du rapport écrit de ce dernier ou, dans le cas où aucun rapport n'a été rédigé, un résumé de ses constatations et conclusions. Ce rapport doit être transmis à la première des échéances suivantes :

- a) soit au plus tard quinze (15) mois suivant le dépôt du grief. Ce délai est de rigueur, mais le défaut de l'une ou l'autre des parties d'avoir remis le rapport écrit ou le résumé des constatations et conclusions dans ce délai n'est pas fatal si la partie peut démontrer qu'elle a fait preuve de diligence, qu'elle a initié la démarche dans les délais prescrits et que c'est pour un motif hors de son contrôle qu'elle n'a pu obtenir à temps le rapport écrit ou produire le résumé des constatations et conclusions. Le cas échéant, le rapport écrit ou le résumé des constatations et conclusions doit toutefois être remis au plus tard dix-huit (18) mois suivant le dépôt du grief;
- b) soit au plus tard soixante (60) jours avant la date prévue d'audience.

À défaut d'avoir remis à l'autre partie une copie de ce rapport ou ce résumé des constatations et conclusions, une partie ne peut, aux étapes subséquentes de la procédure de règlement des griefs, avoir recours au témoignage de ce professionnel de la santé ou à cette autre personne qu'elle entend présenter comme experte ni autrement faire état de son opinion.

Malgré ce qui précède, une partie peut exceptionnellement, lors de l'audience, faire témoigner un professionnel de la santé ou une autre personne qu'elle entend présenter à titre d'expert. Le cas échéant, la partie demanderesse doit démontrer le caractère exceptionnel de sa requête devant l'arbitre à moins que l'autre partie accepte le témoignage.

12,13 S'il n'y a pas d'entente sur la date de la rencontre d'échange d'informations et de documents ou sur ses modalités, le responsable des griefs de la fraternité ou le président ou tout autre représentant de l'employeur avise par écrit la Direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor ou la fraternité. Dans ce cas, la Direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor, la fraternité et le président ou tout autre représentant de l'employeur se rencontrent dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu à l'article 12,11 afin de tenir la rencontre.

12,14 Dans les quinze (15) jours suivant la tenue de la rencontre prévue à l'article 12,11, le président communique par écrit au responsable des griefs de la fraternité sa décision de faire droit ou non au grief ; dans les quinze (15) jours suivant la décision du président, la fraternité

communiqué par écrit sa position en regard du grief. Le défaut de communiquer telle décision ou position ne peut constituer un vice de fond.

Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le règlement du litige, la fraternité peut soumettre le grief à l'arbitrage au plus tard trente (30) jours suivant la décision du président ou suivant l'expiration du délai imparti pour rendre cette décision. La fraternité en informe l'employeur et le greffier du tribunal d'arbitrage au moyen du formulaire d'avis d'arbitrage préparé à cette fin par l'employeur.

Mise à jour du dossier et transmission de la liste finale des documents

12,15 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la rencontre prévue à l'article 12,11, les parties complètent, s'il y a lieu, l'échange d'informations et de documents pertinents au litige identifiés lors de la rencontre prévue à l'article 12,11.

Dans tous les cas et sous réserve des dispositions prévues à l'article 12,12, l'ensemble des documents qu'une partie entend mettre en preuve lors de l'audience doivent être échangés au plus tard à l'expiration du délai prévu au premier alinéa. Une liste finale présentant ces documents doit également être remise à l'autre partie à cette occasion.

Malgré ce qui précède, de façon exceptionnelle, une partie peut, quinze (15) jours avant l'audience, soumettre en preuve un ou des documents dont copie n'a pas été transmise à l'autre partie conformément à l'article 12,11 et au premier alinéa du présent article. La non-inscription d'un ou des documents sur la liste ne doit pas avoir été faite de façon volontaire par la partie visée. Le cas échéant, elle transmet à l'autre partie une liste corrigée accompagnée d'une copie du ou des nouveaux documents.

12,16 Les dispositions des articles 12,11, 12,14 et 12,15 s'appliquent aux griefs visés par les articles 12,07 et 12,08, en adaptant ce qui doit être adapté.

Autres dispositions

12,17 Chaque partie paie les frais et le traitement des personnes qu'elle veut s'adjoindre pour la rencontre prévue à l'article 12,11. Cependant, l'employeur maintient le traitement du plaignant ou du responsable des griefs de la fraternité lorsque sa présence est requise à ces rencontres.

Dans les cas prévus aux articles 12,05 ou 12,06, l'employeur maintient, le cas échéant, le traitement d'un seul des plaignants pour participer à la rencontre prévue à l'article 12,11.

Les frais de déplacement pour participer à ces rencontres sont à la charge de la fraternité.

Aux fins de déterminer le temps d'absence d'un employé pour participer à la rencontre prévue à l'article 12,11, la formule utilisée est celle établie à l'annexe 1 de la convention.

Modes alternatifs de règlement

12,18 Les parties peuvent convenir par écrit de soumettre un grief au comité paritaire, à la

médiation ou, conformément à l'article 12,21, à un mode alternatif de règlement.

12,19 Lorsque le grief est soumis au comité paritaire, il est entendu lors de l'une des deux (2) premières rencontres du comité paritaire suivant la décision de le lui confier. Le comité paritaire doit rendre sa décision au plus tard lors de la rencontre qui suit celle de la présentation du dossier. S'il n'y a pas entente sur le règlement du grief, les propos échangés lors de la rencontre du comité paritaire ne peuvent être présentés à l'arbitrage par aucune des parties. Les dépenses et honoraires du président du comité paritaire encourus en dehors des rencontres du comité paritaire sont acquittés à parts égales par chaque partie.

12,20 Lorsque les parties conviennent de soumettre le grief à la médiation, une copie de l'avis écrit est transmise au greffier du tribunal d'arbitrage. La date de médiation du grief est déterminée conformément aux dispositions prévues à l'article 13,09.

Le grief est entendu devant le médiateur désigné choisi à partir de la liste convenue par les parties. Le médiateur doit soumettre son rapport et ses conclusions dans un délai de trente (30) jours suivant la séance de médiation. Les propos échangés lors de la séance de médiation et le rapport du médiateur ne peuvent être présentés à l'arbitrage par aucune des parties.

Les dépenses et honoraires du médiateur sont acquittés à parts égales par chaque partie.

Lors d'une séance de médiation, la fraternité est représentée par le représentant des griefs et l'employeur par un conseiller en gestion des ressources humaines.

12,21 En tout temps, et ce jusqu'à la veille de l'audience, les parties peuvent également convenir de soumettre un grief à un mode alternatif de règlement tels la médiation-arbitrale, l'arbitrage allégé avec ou sans témoin ou l'arbitrage sur représentations écrites.

Le cas échéant, les parties doivent, au préalable, convenir des modalités et des règles de procédure applicables à ce mode alternatif.

12,22 Les délais prévus à la présente section, ainsi que tous les délais prévus dans la présente convention en matière de procédure de règlement des griefs sont calculés en jours. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prolongé que par entente écrite entre l'employeur et la fraternité ou leurs représentants.

Lorsque le dernier jour du délai pour agir est un jour férié ou une journée non prévue à l'horaire de l'employé, le délai est prolongé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de présentation du grief pour l'employé 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, est suspendu pour la durée de cette absence.

12,23 Toute entente qui peut intervenir entre la fraternité et l'employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants spécifiquement désignés à cette fin, et elle lie l'employeur, la fraternité et les employés en cause.

SECTION 13 ARBITRAGE

13,01 Sous réserve des priorités édictées à l'article 13,09, les griefs peuvent être portés au rôle d'audition dès leur inscription à l'arbitrage.

13,02 L'arbitre siège et délibère sans assesseurs, à moins d'une entente entre les parties à l'effet contraire.

Le cas échéant, les assesseurs assistent l'arbitre et délibèrent avec lui. L'arbitre peut toutefois siéger ou délibérer en l'absence des assesseurs ou de l'un d'entre eux, pourvu que ceux-ci aient été dûment convoqués.

13,03 Le grief est entendu devant l'arbitre désigné et, s'il y a lieu, en présence des assesseurs désignés en vertu de l'article 13,02. Cet arbitre est choisi à partir de la liste convenue entre les parties.

Malgré ce qui précède, les parties peuvent convenir de modifier ou d'ajouter des arbitres à la liste précitée.

Un arbitre ne peut être désigné pour entendre un grief qui lui a déjà été soumis à titre de médiateur.

Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief. Dans le cas où il n'est pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve au fond pour décider de l'objection, il statue sur celle-ci dans le plus bref délai possible. Au cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief au fond.

13,04 Aucun grief ne peut être présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi les étapes requises à la procédure de règlement des griefs.

13,05 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer. L'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts dans le cas de congédiement administratif ou de mesures disciplinaires.

13,06 La décision de l'arbitre agissant dans la compétence qui lui est conférée par la présente convention doit être motivée; elle lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible.

13,07 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante-quinze (75) jours suivant la date des plaidoiries à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti. La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.

Le greffier doit aviser l'arbitre saisi du dossier de toute cause qui est prise en délibéré depuis

plus de soixante-quinze (75) jours.

13,08 Chaque partie acquitte les dépenses et le traitement de ses témoins et, le cas échéant, de son assesseur. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie. Lorsque la présence d'un plaignant est requise à l'audition, le président le libère sans perte de traitement pendant la durée de l'audition. Dans le cas d'un grief prévu à l'article 12,05 ou 12,06, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des plaignants.

Lorsque la présence d'un directeur syndical ou du représentant des griefs de la fraternité est requise à l'audition par la partie syndicale, le président le libère et son traitement est alors sujet à remboursement par la fraternité.

Aux fins de déterminer le temps d'absence d'un employé pour participer à un arbitrage, la formule utilisée est celle établie à l'annexe 1 de la convention.

13,09 Les griefs sont portés au rôle d'audition suivant l'ordre chronologique des avis d'arbitrage.

Chaque mois, dix (10) mois par année, un (1) jour ouvrable est affecté à la médiation ou à l'arbitrage des griefs provenant de l'unité de négociation visée par la convention. Le partage de cette journée entre la médiation et l'arbitrage est convenu entre les parties. Cependant, lorsqu'un grief patronal est porté au rôle d'audition, une deuxième journée d'audition est ajoutée.

Les journées d'audience additionnelles nécessaires aux griefs dont les auditions ont débuté ne sont pas incluses dans le nombre de jours d'audition mentionné au deuxième alinéa.

Les griefs sont portés au rôle d'audition suivant l'ordre chronologique des avis d'arbitrage et suivant l'ordre de priorité prévu ci-après :

- a) tout grief dont l'audition doit se continuer;
- b) tout grief de congédiement;
- c) tout grief pour lequel une remise a été accordée;
- d) tout grief comportant un coût récurrent;
- e) tout grief relatif à l'interprétation et à l'application de l'article 14,12 concernant le relevé provisoire;
- f) tout grief de rétrogradation;
- g) tout grief de suspension de plus de cinq (5) jours ouvrables;
- h) tout grief pour lequel un arbitre a décidé qu'il doit être entendu en priorité. Dans ce cas, la priorité ne peut être accordée que sur requête écrite de l'une ou l'autre des parties au greffier du tribunal d'arbitrage qui désigne un arbitre conformément au présent article

pour entendre ladite requête. Pour ce faire, toutes les étapes prévues à la procédure de règlement des griefs doivent avoir été suivies et l'écoulement des délais normaux pour procéder à l'audition aurait pour effet de rendre la sentence inapplicable.

Malgré l'alinéa précédent, après entente entre les parties, un grief peut être porté au rôle d'audition dès son inscription à l'arbitrage.

SECTION 14 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

Mesures disciplinaires

Sont considérées comme mesures disciplinaires, la réprimande, la suspension et le congédiement.

14,01 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part de l'employé à qui elle est imposée, dans les trente (30) jours qui suivent la réception de l'avis de réprimande, de suspension ou de congédiement à la personne ayant imposé cette mesure.

14,02 Il est interdit au président de congédier ou suspendre une employée pour la raison qu'elle est enceinte.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher le président de congédier ou suspendre une employée pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

14,03 Le président doit informer l'employé par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

14,04 Sous réserve des dispositions de l'article 13,04, en matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision du président et il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

14,05 Une réprimande qui n'a pas été suivie, pendant une période de douze (12) mois consécutifs, d'une autre mesure disciplinaire doit être retirée du dossier de l'employé ainsi que tout document s'y référant.

Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision du président ou d'un arbitre doit être retirée de son dossier.

Toute sentence arbitrale ou document qui modifie une mesure disciplinaire, doit être versé à son dossier.

14,06 L'employé convoqué à une rencontre préalable dans le but de lui imposer une mesure disciplinaire ou susceptible de conduire à l'imposition d'une mesure disciplinaire à son égard peut exiger la présence de son directeur syndical ou, en cas d'absence, du directeur syndical disponible le moins éloigné de son port d'attache ou d'un membre de l'exécutif.

Mesures administratives

14,07 Un employé peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande à la Direction générale des ressources humaines.

L'employé peut également consulter son dossier s'il est sur place, et ce, en présence d'un représentant de la Direction générale des ressources humaines désigné à cette fin. Il peut se faire accompagner, s'il le désire, de son directeur syndical ou, en cas d'absence, du directeur syndical disponible le moins éloigné lors de la consultation de son dossier.

Pour le cas d'un employé dont le dossier n'est pas conservé à son lieu de travail et qui désire le consulter, la Direction générale des ressources humaines devra prendre les mesures nécessaires pour rendre ce dossier ou une copie de celui-ci accessible à l'employé dans les trente (30) jours suivant la réception de la demande.

Sous réserve des articles 14,08 et 16,04, l'employé peut ajouter sa version des faits relativement à tout document apparaissant à son dossier.

Lorsque l'employé consulte son dossier, il peut obtenir une copie d'un document y contenu.

14,08 Dans le cas d'avertissement écrit, les faits se rapportant aux motifs mentionnés ne peuvent être considérés avoir été admis par l'employé si celui-ci fait parvenir par écrit, sous pli recommandé et dans un délai de trente (30) jours, ses commentaires concernant l'avertissement écrit et ce, à celui qui a émis ledit avertissement. De plus, le contenu de l'avertissement écrit ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

Cependant, aucun avertissement écrit inscrit au dossier de l'employé ne lui est opposable s'il n'a pas été suivi, pendant une période représentant pour l'employé une (1) année d'ancienneté, d'un autre avertissement, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. Dans ce cas, un tel avertissement écrit est retiré du dossier.

14,09 Dans un cas de faute grave ou présumée telle ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement un employé de l'exécution de ses fonctions, le supérieur immédiat ou toute autre personne en autorité peut le relever provisoirement de ses fonctions. Cette décision est considérée comme une mesure administrative et non disciplinaire.

De même, lorsque l'employé se présente au travail dans un état tel qu'il est incapable de fournir sa prestation de travail pour une raison autre que l'invalidité, le supérieur immédiat ou toute autre personne en autorité peut le relever provisoirement de ses fonctions. La même disposition s'applique à l'égard de l'employé qui refuse d'exécuter son travail, sauf en cas d'illégalité ou de danger pour la santé ou la sécurité de l'employé.

14,10 Un écrit constatant cette décision doit être transmis à l'employé dans un délai de deux (2) jours ouvrables. L'employé continue de recevoir son traitement pendant la durée de son relevé provisoire sauf dans les cas visés par le deuxième alinéa de l'article 14,09 pour lesquels le relevé provisoire est sans traitement.

Lors d'un relevé provisoire de fonctions lié à une situation faisant l'objet ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires de nature criminelle, le président remet les coordonnées de la fraternité à l'employé.

Le fait de ne pas avoir indiqué les coordonnées de la fraternité ne peut être invoqué devant un arbitre.

14,11 Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires, l'employé ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seule la durée du relevé excédant trente (30) jours ou la durée d'un relevé effectué conformément au deuxième alinéa de l'article 14,09 peut être contestée par grief. Cette possibilité de grief constitue pour l'employé l'unique recours utile pour contester une décision relative au relevé provisoire de ses fonctions.

14,12 Pendant la durée de son relevé provisoire, le président peut utiliser l'employé à d'autres emplois de la fonction publique.

Rétrogradation, réorientation professionnelle ou congédiement administratif

14,13 La rétrogradation et la réorientation professionnelle sont des mesures administratives par lesquelles l'employé se voit attribuer un classement à une classe d'emplois de niveau de mobilité inférieur à celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient et qui peuvent entraîner un changement d'unité de négociation de l'employé. Dans le cas de la réorientation professionnelle, la mesure est prise à la demande de l'employé.

14,14 a) Lorsqu'un employé ne peut plus exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois pour cause d'invalidité, il peut, au cours de la période de versement des prestations d'assurance traitement, demander son reclassement ou sa réorientation professionnelle et il peut indiquer la classe d'emplois qu'il envisage.

À la suite d'une telle demande, compte tenu des emplois vacants à la Société, le président attribue un nouveau classement à l'employé si celui-ci en possède les qualifications nécessaires et si ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles lui permettent d'exercer les attributions caractéristiques de cette nouvelle classe d'emplois. Lorsque le président attribue ce nouveau classement, il le fait au moyen d'un avis écrit, avec copie à la fraternité.

En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales ou limitations fonctionnelles de l'employé pour le classement envisagé, le litige est soumis à un médecin choisi par les parties, dans un délai de trente (30) jours de la demande de reclassement ou réorientation soumise par l'employé. Ce médecin est payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

À défaut pour l'employé de soumettre une telle demande ou de se conformer aux dispositions prévues précédemment à cet effet, le président peut, à l'expiration de la période de versement des prestations d'assurance traitement, le rétrograder ou le congédier au moyen d'un avis écrit, avec copie à la fraternité, lui indiquant le motif de sa décision et dans le cas de rétrogradation, son nouveau classement.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le président peut rétrograder un employé au cours de la période de versement de prestations d'assurance traitement lorsque ce dernier ne peut plus, de façon permanente, exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois pour invalidité. Dans un tel cas, il doit aviser l'employé au moyen d'un avis écrit, avec copie à la fraternité, lui indiquant le motif de sa décision et son nouveau classement.

L'employé qui n'est plus invalide au sens de 38,03 ou qui était visé par la section 39 mais dont la lésion professionnelle est consolidée selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, et à qui le président ne peut attribuer un nouveau classement à droit, s'il en fait la demande avant l'expiration des périodes prévues à l'article 38,18, à un congé sans traitement ne pouvant excéder douze (12) mois.

Lorsque le président lui offre un emploi pendant ce congé, l'employé est alors soumis à une période d'essai de trois (3) mois qui ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période du congé sans traitement. Les dispositions relatives au régime d'assurance traitement prévues à la section 38 ne sont pas applicables dans ce cas à l'exception des dispositions du premier alinéa de l'article 38,29 et du paragraphe *a)* de l'article 38,18. Il en est de même des dispositions de la section 39.

Si le président décide de le maintenir à l'emploi, l'employé se voit alors attribuer le classement correspondant à ses nouvelles attributions.

Dans le cas contraire, l'employé continue de bénéficier de son congé sans traitement en autant que celui-ci ne soit pas expiré. La décision du président de ne pas le maintenir à l'emploi ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

Les dispositions du présent article ne doivent pas avoir pour effet de limiter le pouvoir du président de maintenir l'employé dans son emploi ou de l'affecter dans un emploi vacant de sa classe d'emplois situé dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de sa résidence, si, compte tenu de ses qualifications et de ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles, l'employé peut en exercer les attributions.

b) Lorsqu'un employé ne peut plus exercer les attributions de sa classe d'emplois, soit à la suite de la perte d'un droit pour une période de plus de six (6) mois, soit pour incompetence dans l'exercice de ses attributions, le président peut rétrograder ou congédier cet employé au moyen d'un avis écrit, avec copie à la fraternité, lui indiquant les motifs de sa décision et dans le cas de la rétrogradation, son nouveau classement. Le président ne peut congédier sans avoir d'abord évalué la possibilité de rétrograder l'employé.

Malgré l'alinéa ci-dessus, le président peut rétrograder un employé qui ne peut exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois à la suite de la perte d'un droit pour une période de plus de six (6) mois résultant d'une invalidité pourvu que l'employé ne soit plus, après ce délai, invalide selon les dispositions de la convention et ce conformément aux modalités de l'alinéa ci-dessus. Toutefois, cette période doit être de plus de douze (12) mois si l'employé est incapable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois en raison de la perte de son permis de conduire, seulement si cette perte est due à des raisons médicales.

L'avis écrit à l'employé doit contenir ou être accompagné d'une copie intégrale des articles 14,14, 14,15 et 14,17 de la convention.

La copie transmise à la fraternité doit l'être dans le délai imparti pour la formulation des griefs. Cependant, le fait que la fraternité ne reçoive pas de l'employeur cette copie ne peut être invoqué comme vice de fond si l'employé n'a subi aucun préjudice.

14,15 a) L'employé peut, dans les trente (30) jours suivant la date à laquelle son avis de rétrogradation ou de congédiement lui a été remis ou effectivement expédié sous pli recommandé, recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester le bien-fondé des motifs donnés par le président.

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

14,15 b) L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.

14,16 L'employé peut demander sa réorientation professionnelle pour quelque motif que ce soit. Il adresse alors sa demande au président qui, compte tenu des emplois vacants à la Société, pourra y donner suite.

14,17 Sauf lorsqu'il s'agit d'un employé visé par le paragraphe d) de l'article 15,02 et par les sections 21, 22, 23, 24 ou 39, lorsque, en application des dispositions des paragraphes 14,14 a), 14,14 b) ou de l'article 14,16, le président rétrograde ou réoriente l'employé, le taux de traitement de l'employé est déterminé conformément à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*.

ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

SECTION 15 CLASSIFICATION ET CLASSEMENT

Classification

15,01 En matière de classification, l'employeur s'engage à consulter la fraternité comme prévu au paragraphe 10,01 b).

Intégration

15,02 a) Lorsqu'il y a lieu de modifier le classement d'employés visés par la convention à la suite d'une modification de la classification des employés visés par la directive concernant la classification des contrôleurs routiers (310), les règles d'intégration requises doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et la fraternité. Elles doivent être conformes à l'économie générale de la classification et tenir compte des facteurs suivants :

- attributions exercées de façon principale et habituelle au cours des six (6) mois précédant la date d'intégration, soit la date de l'entrée en vigueur de la modification à la classification;
- expérience de travail;
- scolarité exigée;
- traitement.

15,02 b) À défaut d'une telle entente entre les parties, l'employeur fixe les règles d'intégration et en transmet une copie à la fraternité. Dans les trente (30) jours suivant la transmission des règles à la fraternité, celle-ci peut, si elle estime que les règles fixées par l'employeur ne répondent pas aux obligations du paragraphe précédent, soumettre le litige à un arbitre choisi et désigné par les parties. La décision rendue par l'arbitre sur ledit litige est finale et exécutoire.

15,02 c) L'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et l'employé est avisé de son nouveau classement (classe d'emplois, l'échelon et traitement) au moyen d'un avis d'intégration transmis par le président et dont une copie est transmise à la fraternité.

15,02 d) Le taux de traitement de l'employé faisant l'objet d'une intégration à la suite d'une modification à la classification ne peut être diminué.

15,02 e) L'employé permanent qui, à la suite d'un avis d'intégration, se voit attribuer une classe d'emplois comportant un taux de traitement maximal inférieur à celui de la classe à laquelle il appartenait, peut choisir d'être maintenu dans son ancienne classe d'emplois, sauf si cette dernière est abolie à la suite de la modification apportée à la classification. Pour ce faire, l'employé doit informer le président en transmettant, par courrier recommandé, un avis écrit à cet effet dans les trente (30) jours suivant la date à laquelle son avis d'intégration lui a été remis ou a été mis à la poste par courrier recommandé. Exceptionnellement, dans le cas où l'employé s'est prévalu de son droit d'appel pour contester la classe d'emplois qui lui a été attribuée par intégration, le délai de trente (30) jours débute à la date à laquelle son avis d'intégration après appel lui a été remis ou a été mis à la poste par courrier recommandé.

Dans un tel cas, l'employé est mis en disponibilité selon les dispositions des sections 21, 22, 23, et 24. Cependant, la période de stabilité d'emploi prévue à la section 24 se termine à la fin du dix-huitième (18^e) mois suivant la date de réception de l'avis d'intégration ou, le cas échéant, de l'avis d'intégration après appel, ou de la mise à la poste par courrier recommandé.

Malgré l'alinéa précédent, l'employé n'est pas mis en disponibilité si le président peut l'affecter à un emploi vacant de sa classe d'emplois ou à un emploi de sa classe d'emplois occupé par un employé ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi conformément aux sections 21, 22, 23 et 24, lorsque cet emploi se situe dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

15,03 a) La classe d'emplois, l'échelon et le traitement attribués à un employé dans le cadre d'une intégration, telle que définie paragraphe 15,02 a) qui précède, peuvent faire l'objet d'un appel de classement selon la procédure décrite ci-après:

Première étape

- i)** Dans un délai de trente (30) jours suivant la date à laquelle son avis d'intégration lui a été remis ou a été mis à la poste par courrier recommandé, ou s'il n'a pas reçu un tel avis, suivant le cent vingtième (120^e) jour après la signature de l'entente sur les règles d'intégration ou la transmission à la fraternité des règles lorsqu'elles sont fixées de façon unilatérale par l'employeur ou, si les règles fixées unilatéralement ont été contestées par la fraternité, suivant la décision arbitrale, l'employé présente son appel au président, avec copie à la fraternité, au moyen du formulaire prévu à cette fin.
- ii)** Dans les trente (30) jours suivant la présentation de l'appel, les parties forment un comité ad hoc composé d'un (1) représentant désigné par le président et d'un (1) représentant désigné par la fraternité. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées par l'appelant et, au plus tard sept (7) jours après avoir terminé son enquête, de faire rapport par écrit au président.

Ce rapport contient la recommandation motivée des membres du comité ou, à défaut d'accord, les recommandations également motivées de chacun des membres ; des copies de ce rapport sont remises à l'appelant et à la fraternité.

- iii)** S'il y a recommandation unanime du comité ad hoc, le président y donne suite en émettant un avis d'intégration après appel conformément à cette recommandation et ce, dans les trente (30) jours suivant la transmission du rapport ; une copie en est remise à la fraternité. Le président doit aussi émettre un avis d'intégration, selon les mêmes modalités, après appel même s'il n'y a pas de recommandation unanime du comité ad hoc.

Deuxième étape

- a) Si l'avis d'intégration après appel n'est pas conforme à la recommandation unanime du comité ad hoc, ou si un avis après appel n'est pas émis, ou si la fraternité croit que l'employé aurait dû se voir attribuer un nouveau classement ou s'il croit que le nouveau classement attribué n'est pas conforme aux règles pertinentes d'intégration, la fraternité peut soumettre un appel à l'un ou l'autre des arbitres choisis et nommés par les parties selon la nature de l'appel, et ce, au moyen du formulaire prévu à cette fin. Une copie en est aussitôt transmise au greffier du tribunal d'arbitrage. Cet appel doit être soumis dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai imparti président pour l'émission d'un avis d'intégration après appel.

Les délais prévus à la présente section en matière d'appel de classement sont de rigueur; ils sont calculés en jours et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'employeur et la fraternité ou leurs représentants.

Lorsque le dernier jour du délai pour agir est un jour férié ou une journée non prévue à l'horaire de l'employé, le délai est prolongé au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de présentation d'un appel de classement pour l'employé 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, est suspendu pour la durée de cette absence.

- b) L'appel portant sur la classe d'emplois interjeté par l'employé qui s'est vu attribuer par intégration une classe d'emplois comportant un taux de traitement maximal inférieur à celui de la classe à laquelle il appartenait (15,02 e)) est traité en priorité tant en première qu'en deuxième étape. S'il n'a pas gain de cause quant à la classe où il doit être intégré, cet employé bénéficie alors des dispositions de la section 24 et la période de stabilité d'emploi prévue à l'article 24,01 débute à partir de la date de la décision arbitrale sur son appel.
- c) Les formulaires mentionnés aux articles 15,02 et 15,03 sont préparés par l'employeur après consultation de la fraternité; le président les met à la disposition des employés et de leurs délégués syndicaux.
- d) Un appel n'est pas réputé invalide pour le motif de son défaut de conformité avec le formulaire prévu.
- e) L'employeur maintient le traitement du plaignant et du directeur syndical de la fraternité ou du représentant des griefs, ou de l'employé convoqué comme témoin lors de l'enquête instruite par le comité ad hoc ou lors d'une séance d'arbitrage. Le temps d'absence à ces fins s'établit suivant la formule décrite à l'article 8,03.

- f) L'arbitre doit se prononcer sur l'appel conformément aux règles d'intégration et il ne peut ni les modifier, ni y suppléer, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit. Sa décision est sans appel et exécutoire, sous réserve des dispositions du paragraphe b).

Le président y donne suite en émettant un avis d'intégration après appel conformément à cette décision arbitrale et une copie est transmise à la fraternité. Il en est de même lorsqu'une transaction intervient entre les parties et dispose du litige.

- g) Les honoraires et dépenses des arbitres, ainsi que le traitement et les dépenses des témoins membres de la fonction publique au moment de l'arbitrage, sont payés suivant les dispositions de la présente convention.

15,04 a) L'échelle de traitement de toute nouvelle classe d'emplois concernant les employés visés par la directive de classification constituée après l'entrée en vigueur de la convention est fixée par l'employeur sur la base des traitements prévus à ladite convention pour des corps ou classes de niveau de complexité comparable.

15,04 b) L'employeur doit transmettre toute nouvelle échelle de traitement à la fraternité dans un délai suffisant pour lui permettre de formuler des représentations avant son approbation par l'autorité compétente.

15,04 c) Si la fraternité croit que la nouvelle échelle de traitement approuvée par l'autorité compétente n'a pas été fixée conformément au paragraphe a) du présent article, elle peut, dans les trente (30) jours suivant la réception ou l'expédition par courrier recommandé de cette nouvelle échelle de traitement, présenter un grief par écrit directement à l'employeur par l'entremise de la Direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor ou l'expédier par courrier recommandé à l'adresse de la Direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor, à l'intérieur du délai imparti.

15,04 d) Les effets pécuniaires découlant de l'intégration d'un employé prendront effet, le cas échéant, à compter de l'approbation par le Conseil du trésor de la directive modifiant la classification des employés.

Classement

15,05 Le classement d'un employé est fait suivant le *Règlement sur le classement des fonctionnaires* et, conformément à la détermination du niveau de son emploi, à la classe d'emplois prévue à la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique*.

Le taux de traitement de l'employé est déterminé conformément à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*.

L'employé qui estime recevoir un taux de traitement non conforme aux normes prévues à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires* peut demander la révision des données ayant servi à établir son taux de traitement.

Dans les trois (3) mois suivant l'accession à une classe d'emplois, l'employé fait sa demande au président. Ce dernier informe l'employé des résultats de cette révision dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa demande et, le cas échéant, lui fournit les explications appropriées.

15,06 Sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire en raison des nécessités du service, l'employé est appelé à exercer, de façon principale et habituelle, des attributions de la classe d'emplois à laquelle il appartient.

SECTION 16 ÉVALUATION

16,01 L'évaluation du rendement d'un employé est une appréciation, par ses supérieurs, des résultats de son travail eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des comportements démontrés dans l'accomplissement du travail.

16,02 L'évaluation du rendement de l'employé s'effectue au moins une fois par année. Elle doit s'effectuer au moins une (1) fois pendant la durée de la période continue du stage probatoire d'un employé à la condition que celui-ci ait travaillé pendant une période au moins égale à la moitié de la durée prévue de ce stage.

16,03 L'évaluation du rendement est faite au moyen d'un formulaire dûment rempli et signé par les supérieurs de l'employé, qui en reçoit une copie de son évaluateur. Sur réception de cette copie, l'employé signe l'original pour attester qu'il en a reçu copie. L'employé qui refuse de signer l'original du formulaire est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle son évaluateur la lui a remise ou à la date à laquelle la copie lui a effectivement été expédiée.

16,04 À compter de la date de réception de sa copie, l'employé dispose de trente (30) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit, sous pli recommandé ou par courriel, à son évaluateur ses commentaires sur l'évaluation, lesquels sont annexés à l'original du formulaire conservé au dossier de l'employé. Si dans ce délai de trente (30) jours l'employé conteste ainsi les faits sur lesquels son évaluation est fondée, les faits contestés ne peuvent par la suite être considérés avoir été admis par l'employé.

16,05 Le contenu de l'évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

16,06 L'employé doit, lorsque requis et lorsque ses attributions le comportent, donner son avis lors de l'évaluation des employés qu'il est appelé à initier, entraîner ou à diriger.

SECTION 17 STATUT DE PERMANENT

17,01 À l'expiration de la période d'emploi continue constituant son stage probatoire, tel que le prévoit l'article 13 de la *Loi sur la fonction publique*, l'employé demeure un employé temporaire jusqu'à ce qu'il obtienne le statut d'employé permanent, tel que le prévoit l'article 14 de la *Loi sur la fonction publique*, pour autant qu'il soit maintenu en fonction et qu'il satisfasse aux autres conditions prévues aux règlements et directives relatifs à cette matière en vigueur au moment de son embauche.

17,02 Si le président décide de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire au cours ou à la fin de son stage probatoire prévu à l'article 13 de la *Loi sur la fonction publique* ou à la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique*, il doit lui donner un avis écrit de cette décision au moins trente (30) jours avant de mettre fin à son emploi.

17,03 Aux fins de la présente section, l'avis prévu à l'article 17,02 interrompt, à compter de sa date de transmission ou de sa date d'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi continue mentionnée à l'article 17,01.

17,04 La décision du président de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire au cours ou à la fin de son stage probatoire prévu à l'article 13 de la *Loi sur la fonction publique* ou à la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique*, ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de la présente convention, sauf si sa décision a pour but d'éviter l'application du deuxième alinéa du présent article.

Toutefois, après ce stage probatoire, le président ne peut procéder à la mise à pied d'un employé temporaire que pour la raison qu'il y a un manque de travail ou à la suite d'une réduction d'effectifs ou pour l'un ou l'autre des motifs prévus aux sections 21 et 22 ou parce que l'employeur doit appliquer la sécurité d'emploi à un employé permanent.

Mise à pied des employés temporaires et rappel sur des emplois vacants

17,05 L'employé temporaire qui, après avoir terminé son stage probatoire, est mis à pied voit son nom inscrit sur une liste de rappel ministérielle et sur une liste de placement interministérielle.

Il reçoit un avis de trente (30) jours. Une copie de cet avis est transmise à la fraternité et au Secrétariat du Conseil du trésor.

17,06 L'employé temporaire qui n'a pas pris la totalité des vacances à son crédit au moment de sa mise à pied reçoit une indemnité proportionnelle à la durée des vacances non prises.

17,07 Lorsque le président doit faire un choix entre plusieurs employés temporaires aux fins de déterminer lequel ou lesquels sont mis à pied, les employés visés sont ceux ayant le moins d'ancienneté sous réserve de la capacité des autres employés d'exercer les attributions de l'emploi.

17,08 La liste de rappel ministérielle est établie par ministère ou organisme et par classe

d'emplois. Elle indique la date de la mise à pied, le lieu de résidence de l'employé de même que l'adresse du port d'attache de l'employé.

Le rang de chaque employé sur une liste de rappel ministérielle est déterminé par la date de sa mise à pied ; si sur une même liste plusieurs employés ont été mis à pied à la même date, l'ancienneté prévaut.

La liste de placement interministérielle des employés temporaires est établie par classe d'emplois. Elle indique la date de mise à pied, le lieu de résidence de l'employé, l'adresse de son dernier port d'attache et le nom du dernier ministère.

17,09 Le président maintient à jour, le cas échéant, la liste de rappel ministérielle prévue à l'article 17,07 et en transmet une copie à la fraternité à tous les trois (3) mois. De plus, lorsque celui-ci inclut un nouveau nom sur la liste de rappel, il en informe l'employé visé en lui indiquant son rang et en transmet une copie à la fraternité.

17,10 Un employé peut, uniquement pour contester la non-inclusion ou l'exclusion de son nom, son rang ou sa date de mise à pied sur une liste de rappel ministérielle, recourir à la procédure de règlement des griefs et ce, dans les trente (30) jours suivant la transmission de l'avis à la fraternité ou de la transmission à l'employé de la lettre l'informant de son inclusion sur la liste de rappel.

17,11 Tout emploi vacant que le président décide de combler par recrutement doit être confié à l'employé temporaire inscrit sur une liste de rappel ministérielle en suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée, pour autant que cet employé soit classé et qualifié pour exercer les attributions de l'emploi à combler.

Lorsque l'emploi vacant ne peut être comblé conformément au premier alinéa, cet emploi doit être confié à l'employé temporaire inscrit sur la liste de placement interministérielle pour autant qu'il soit classé et qualifié pour exercer les attributions de l'emploi.

Le président transmet un avis écrit de rappel au moins dix (10) jours avant la date à laquelle un employé doit se présenter au travail. Le président peut exiger d'un employé qu'il indique par écrit, dans un délai de sept (7) jours suivant la mise à la poste de l'avis de rappel, qu'il accepte de se présenter au travail à la date indiquée dans l'avis.

Lors de son rappel au travail, le traitement de l'employé temporaire est ajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel il a droit, si sa date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon est survenue durant sa mise à pied, et si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la section 19 sont respectées.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à l'employé temporaire qui, à la date anniversaire de son admissibilité à un avancement d'échelon, faisait l'objet d'une utilisation provisoire à titre d'employé occasionnel dans sa classe d'emplois. Toutefois, dans le cas où cette utilisation provisoire est réalisée dans une autre classe d'emplois que celle à laquelle il appartient à titre d'employé temporaire, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent, sous réserve que telle période d'utilisation provisoire doit être considérée comme une absence du travail aux fins de l'article 19,04.

17,12 L'employé temporaire sur liste de rappel ministérielle ou sur liste de placement interministérielle n'est pas tenu de se présenter au travail si l'emploi offert se situe à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de résidence ou de son ancien port d'attache.

Cette distance de cinquante (50) kilomètres entre le lieu de résidence de l'employé et le nouveau port d'attache, se calcule par le plus court chemin carrossable.

Utilisation provisoire des employés temporaires sur des emplois occasionnels

17,13 Lorsque le placement de l'employé temporaire sur un emploi vacant ne peut être réalisé, le président réfère l'employé temporaire sur un emploi occasionnel, de sa classe d'emplois ou à une autre classe d'emplois de même niveau, pour autant qu'il réponde aux conditions d'admission de la classe d'emplois et qu'il soit qualifié pour exercer les attributions de l'emploi.

17,14 Lorsque l'utilisation provisoire de l'employé temporaire sur un emploi occasionnel de son ministère ou organisme d'origine ne peut être réalisée, l'employeur réfère l'employé temporaire sur un emploi occasionnel d'un autre ministère ou organisme, de sa classe d'emplois ou à une autre classe d'emplois de même niveau, pour autant qu'il réponde aux conditions d'admission de la classe d'emplois et qu'il soit qualifié pour exercer les attributions de l'emploi.

17,15 Aux fins de l'utilisation provisoire de l'employé temporaire dans un emploi occasionnel, l'employé reçoit un avis confirmant son embauche à titre d'employé occasionnel. Les conditions de travail qui lui sont alors applicables sont celles de l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus ou pour une période inférieure à un (1) an selon la durée du contrat qui lui est octroyé, sauf pour les dispositions de la section 19 pour lesquelles lui sont applicables les conditions de travail de l'employé temporaire, s'il fait l'objet d'une utilisation provisoire dans sa classe d'emplois.

L'embauche de l'employé temporaire conformément à l'alinéa précédent n'est possible qu'à compter de la date de sa mise à pied à titre d'employé temporaire.

Durant une période d'emploi à titre occasionnel, l'employé temporaire demeure inscrit sur la liste de rappel ministérielle et sur la liste de placement interministérielle.

17,16 La durée de toutes périodes d'utilisation provisoire d'un employé temporaire dans un emploi occasionnel ne peut être cumulée dans l'établissement de la période continue d'emploi aux fins de l'acquisition du statut d'employé permanent.

17,17 La réserve de congés de maladie de l'employé temporaire mis à pied est maintenue et ne peut être utilisée durant une période d'utilisation provisoire dans un emploi occasionnel.

Perte du droit de rappel des employés temporaires

17,18 Un employé temporaire perd son droit de rappel ou de placement et son nom est rayé de la liste de rappel ministérielle ou de la liste de placement interministérielle dans les circonstances suivantes :

- a) défaut de se présenter à la date indiquée sur l'avis de rappel, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent;
- b) défaut de se présenter à la date indiquée sur l'avis prévu à l'article 17,15 pour son utilisation provisoire à titre d'employé occasionnel, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent;
- c) lors d'une cessation définitive d'emploi.

17,19 Les crédits de congé de maladie de l'employé temporaire mis à pied sont payés lorsque son nom est rayé de la liste de rappel ministérielle et de la liste de placement interministérielle des employés temporaires.

SECTION 18 ANCIENNETÉ

Ancienneté

18,01 Sans restreindre la portée des articles 18,02, 18,03 et 18,04 l'ancienneté de l'employé est constituée de la façon prévue ci-après.

- a) Pour l'employé temporaire ou permanent nommé avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'ancienneté est constituée :
 - de son ancienneté détenue à la date d'entrée en vigueur de la présente convention; et
 - de sa période d'emploi à titre de fonctionnaire temporaire ou permanent postérieure à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.
- b) Pour l'employé temporaire ou permanent nommé après la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'ancienneté est constituée :
 - de sa période d'emploi à titre de fonctionnaire temporaire ou permanent depuis sa dernière nomination à titre temporaire; et
 - le cas échéant, de son ancienneté accumulée et détenue en référence à ses périodes d'emploi occupées à titre d'employé occasionnel, excluant les périodes de mise à pied, et ce, à sa date de nomination à titre d'employé temporaire.
- c) Pour l'employé occasionnel, l'ancienneté est constituée :
 - de son ancienneté détenue à la date d'entrée en vigueur de la présente convention; et
 - de ses périodes d'emploi à titre d'employé occasionnel postérieures à la date d'entrée en vigueur de la présente convention et excluant les périodes de mise à pied.

L'ancienneté se calcule en années et en jours.

Pour les fins du calcul, un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours ouvrables et un (1) jour est égal à huit (8) heures, étant entendu que l'employé ne peut compléter l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté en deçà d'une période de douze (12) mois consécutifs.

Perte d'ancienneté

18,02 L'employé temporaire ou permanent perd son ancienneté dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- démission ;
- fin d'emploi en cours de stage probatoire ;
- congédiement administratif ou disciplinaire;
- retraite.

18,03 L'employé temporaire dont l'emploi a pris fin en cours de stage probatoire pour manque de travail ou pour assurer la sécurité d'emploi d'un employé permanent recouvre son ancienneté s'il accède à un autre emploi dans la fonction publique dans les quarante-huit (48) mois suivant la date de sa fin d'emploi.

18,04 L'employé occasionnel perd son ancienneté dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- démission sans accès à un autre emploi de la fonction publique dans les trente (30) jours suivant la date effective de celle-ci ;
- congédiement administratif ou disciplinaire;
- retraite ;
- interruption d'emploi pour une durée dépassant quarante-huit (48) mois consécutifs.

Dispositions générales

18,05 Aux fins de la présente section, le jour férié est considéré comme étant un jour ouvrable.

18,06 À l'expiration de son emploi, l'employé peut exiger que le président lui remette un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses attributions ainsi que de l'adresse du lieu de travail. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite de l'employé.

SECTION 19 PROGRESSION DANS LA CLASSE D'EMPLOIS

19,01 Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle des traitements d'une classe d'emplois s'effectue sur rendement satisfaisant, suivant les règles d'avancement prévues par la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires* et sous forme d'avancement d'échelon, par étapes annuelles dont chacune est constituée d'un (1) échelon, celui-ci correspondant à l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté dans la classe d'emplois.

L'employé doit, pour avoir droit à l'avancement d'échelon, avoir été présent au travail au moins neuf cent quatre-vingt-douze (992) heures.

19,02 La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon détenue par l'employé temporaire ou permanent à la date d'entrée en vigueur de la présente convention n'est pas modifiée.

La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon de l'employé embauché à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention est la date anniversaire (quantième et mois) de sa nomination.

Toutefois, la date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon de l'employé occasionnel embauché à titre d'employé temporaire dans la même classe d'emplois et au même échelon, est la date à laquelle celui-ci complète une (1) année d'ancienneté à cet échelon.

L'avancement d'échelon de l'employé occasionnel embauché à titre d'employé temporaire dans la même classe d'emplois est accordé, le cas échéant, à la première période de paie complète qui suit la date à laquelle l'employé justifie une (1) année complète d'ancienneté.

19,03 La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon ne doit pas être modifiée, sauf à l'occasion d'une intégration lorsque les règles d'intégration le prévoient.

19,04 Aux fins de l'application du deuxième alinéa de l'article 19,01, l'employé en congé avec traitement pour études de perfectionnement, l'employée en congé de maternité en vertu de l'article 37,08, l'employée bénéficiant d'une prolongation du congé de maternité en vertu de l'article 37,12, l'employée en congé spécial en vertu des articles 37,22 ou 37,23, l'employé en congé à l'occasion de la naissance en vertu de l'article 37,24, l'employé en congé de paternité en vertu de l'article 37,25, l'employé en congé pour adoption en vertu des articles 37,30 ou 37,31, l'employé en congé sans traitement en vue d'une adoption en vertu de l'article 37,37, l'employé en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement en vertu de l'article 37,38, mais uniquement pour la durée des soixante-cinq (65) premières semaines, l'employé absent pour invalidité tel que défini à l'article 38,03 et qui est soumis à l'application des paragraphes a), b) et c) de l'article 38,18, de même que tout employé libéré en vertu de la section 8 ou de l'article 27,01, est considéré présent au travail. De plus, les congés pris en compensation des heures supplémentaires ne sont pas considérés comme des absences du travail et ce, uniquement pour les heures effectivement travaillées, ce qui équivaut au deux tiers (2/3) du congé.

L'employé qui, au cours de la période de référence n'a pas été présent au travail au moins neuf cent quatre-vingt-douze (992) heures mais qui, en application des présomptions de présence au travail prévues à l'alinéa précédent, est considéré avoir répondu à cette exigence, n'a droit à l'avancement d'échelon que s'il satisfait aux deux (2) conditions ci-dessous :

a) l'employé n'a pas reçu une évaluation faisant état de son rendement insatisfaisant ni n'a fait l'objet d'un suivi particulier en raison d'un rendement insatisfaisant durant la période de référence en cause; et

b) l'employé a eu droit à un avancement d'échelon ou a reçu une évaluation faisant état de son rendement satisfaisant au cours de la période de référence antérieure.

Dans le cas où l'employé n'a fait l'objet d'aucune évaluation de rendement au cours de la période de référence antérieure ni n'a eu d'avancement d'échelon au terme de celle-ci au motif qu'il n'a pas été présent au moins neuf cent quatre-vingt-douze (992) heures, la période de référence à considérer est celle immédiatement antérieure à celle-ci.

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

Employés occasionnels

19,05 Les dispositions des articles 19,02 et 19,03 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

Les articles 19,01 et 19,04 s'appliquent à l'employé occasionnel sous réserve des particularités suivantes :

- a)** la date d'admissibilité à l'avancement d'échelon de l'employé occasionnel n'est pas à une date anniversaire mais à la date à laquelle celui-ci complète l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté au même échelon de sa classe d'emplois;
- b)** la condition d'avoir été présent au moins neuf cent quatre-vingt-douze (992) heures doit s'apprécier en référence à la période nécessaire à l'accumulation de cette année d'ancienneté dans le même échelon;
- c)** l'avancement d'échelon de l'employé occasionnel qui satisfait aux conditions pour avoir droit à cet avancement d'échelon est accordé à la première période de paie complète qui suit la date à laquelle l'employé justifie une (1) année complète d'ancienneté;
- d)** l'employé qui, à sa date d'admissibilité à un avancement d'échelon ne rencontre pas les conditions permettant cet avancement d'échelon doit, à compter de cette date, accumuler une (1) nouvelle année d'ancienneté au même échelon avant d'y être à nouveau admissible;
- e)** pour l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an, l'article 19,04 s'applique en faisant les adaptations nécessaires au regard de l'invalidité.

SECTION 20 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

20,01 Tout employé qui désire une nouvelle affectation en avise le président au moyen du formulaire approprié.

Aux fins d'affectation, la Société conserve dans sa banque interne d'information toutes les demandes. Chaque demande est conservée pendant un (1) an, à compter de la date de sa réception, après quoi elle est détruite, à moins que l'employé avise le président de la maintenir.

20,02 Lorsque le président décide de combler un emploi vacant, après modification au besoin, il détermine s'il y a lieu de procéder d'abord par affectation, et ce, après considération notamment des demandes dont il est question à l'article 20,01. Par la suite, le président utilise le mode de dotation qu'il juge le plus approprié.

20,03 Malgré les dispositions à l'article 20,02 et sous réserve du droit du président de procéder par affectation, tout emploi vacant doit, une fois que la décision de le combler a été prise, être pourvu en priorité par un fonctionnaire dont la classe d'emplois correspond au niveau de mobilité de l'emploi à combler se retrouvant dans l'un des groupes suivants :

- les employés mis en disponibilité;
- les fonctionnaires mis en disponibilité;
- les fonctionnaires replacés en vertu de l'article 30 de *la Loi sur la fonction publique*;
- les fonctionnaires faisant l'objet d'une réorientation professionnelle, d'un reclassement, d'une rétrogradation, notamment à la suite de l'application des dispositions de l'article 14,14 a), et ceux réintégrant la fonction publique à la suite d'une cession d'unité administrative.

20,04 L'employé appelé à siéger comme membre d'un comité de sélection lié à la promotion ne doit pas s'absenter avant d'en avoir avisé le président.

L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins du présent article reçoit, en remplacement, une autre journée de congé dans les soixante (60) jours qui précèdent ou qui suivent ledit jour. À défaut pour le président de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de sa journée normale de travail.

RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

SECTION 21 SÉCURITÉ D'EMPLOI

21,01 La sécurité d'emploi est la garantie pour un employé permanent qu'il ne sera pas mis à pied ou remercié de ses services pour la seule raison qu'il y a un manque de travail.

21,02 L'employé doit collaborer à toutes mesures que prend l'employeur pour lui assurer sa sécurité d'emploi.

L'employé en disponibilité doit accepter l'emploi offert par l'employeur conformément aux dispositions de la présente section et des sections 22, 23 et 24 à défaut de quoi il est congédié.

Toutefois, après la période de stabilité d'emploi, l'employé qui refuse l'emploi offert a droit à un congé sans traitement de douze (12) mois au cours duquel il ne bénéficie d'aucune priorité d'emploi. À la fin de cette période, l'employé qui n'a pu obtenir un emploi est congédié.

21,03 Lorsque l'employeur réfère un employé sur un emploi vacant, le président doit réaliser l'affectation ou la mutation de celui-ci.

21,04 Lorsqu'en application de la présente section et des sections 22, 23 et 24 l'employeur doit affecter ou muter un employé, l'affectation ou la mutation de l'employé à temps complet se fait dans un emploi à temps complet ou, s'il y a acceptation de l'employé, dans un emploi à temps partiel.

D'autre part, l'affectation ou la mutation de l'employé à temps réduit peut se faire dans un emploi à temps complet ou à temps partiel.

L'employé dont la durée hebdomadaire de travail a été provisoirement réduite est considéré être un employé à temps complet aux fins de la présente section et des sections 22, 23 et 24.

21,05 Le traitement horaire que recevait l'employé avant sa réorientation professionnelle n'est pas réduit lorsque la réorientation dont il fait l'objet permet au président d'éviter de le mettre en disponibilité en application des dispositions de la présente section et des sections 22, 23 et 24.

Dans un tel cas, l'employé se voit attribuer un échelon conformément à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*.

21,06 Lorsque l'employeur attribue un nouveau classement, le traitement horaire que recevait l'employé en disponibilité avant de se voir attribuer un nouveau classement, n'est pas réduit.

Dans un tel cas, l'employé se voit attribuer un échelon conformément à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*.

21,07 Les dispositions de la présente section et des sections 22, 23 et 24 ne s'appliquent qu'aux employés permanents.

21,08 Aux fins de l'application, de la présente section et des sections 22, 23 et 24 la distance de cinquante (50) kilomètres entre l'ancien port d'attache et le nouveau port d'attache ou entre le lieu de résidence de l'employé visé et le nouveau port d'attache, se calcule par le plus court chemin carrossable.

SECTION 22 ÉVÉNEMENTS DÉCLENCHEURS DE LA MISE EN DISPONIBILITÉ

22,01 Le président peut mettre un employé en disponibilité lorsque survient l'un ou l'autre des événements suivants :

- a) lors de l'introduction d'un changement d'ordre technique, technologique ou lors d'un changement apporté au plan d'organisation administrative de la Société qui, dans l'un ou l'autre de ces cas, a pour effet de modifier les attributions de l'employé visé faisant en sorte que son classement ne correspond plus aux nouvelles attributions à exercer;
- b) lors d'un déplacement total ou partiel d'une unité administrative par la relocalisation de plusieurs employés à un nouveau port d'attache situé à plus de cinquante (50) kilomètres de l'ancien port d'attache et que les ressources matérielles rattachées à l'exercice des attributions des employés déplacés sont relocalisées au nouveau port d'attache. Ce paragraphe ne s'applique qu'aux employés dont le lieu de résidence est situé à plus de cinquante (50) kilomètres du nouveau port d'attache;
- c) lors d'une cession totale ou partielle d'une unité administrative à une entité juridique dont les employés ne sont pas nommés en vertu des dispositions de la *Loi sur la fonction publique*;
- d) lors de la fermeture d'une unité administrative nécessitant la cessation des activités reliées à cette unité administrative;
- e) lors de surplus ministériel d'employés, c'est-à-dire lorsque dans un ministère, le nombre d'emplois dans une classe d'emplois devient inférieur au nombre d'employés permanents de cette classe d'emplois.

Le président peut également décider qu'il y a surplus ministériel d'employés lorsque dans une région administrative de la Société, le nombre d'emplois dans une classe d'emplois devient inférieur au nombre d'employés permanents de cette classe d'emplois. Ce surplus ministériel est alors déterminé sur la base des régions administratives de la Société ou, à défaut, sur la base des régions identifiées au décret sur la division administrative du Québec.

22,02 Lors de déplacement, de cession ou de fermeture, on entend par unité administrative le regroupement d'employés sous l'autorité d'un même supérieur immédiat.

SECTION 23 PROCESSUS D'APPLICATION DE LA MISE EN DISPONIBILITÉ

Identification des employés visés

23,01 Dans le cas des événements prévus aux paragraphes a), b), c) et d) de l'article 22,01, les employés visés sont ceux touchés par l'événement.

Dans le cas où il n'y a qu'une partie des employés de la même classe d'emplois qui sont touchés par un des événements prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 22,01, afin d'identifier les employés visés, le président procède d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à l'employé ayant le plus d'ancienneté. Par la suite, il identifie les employés visés selon l'ordre inverse de l'ancienneté.

23,02 Dans le cas de surplus ministériel, l'employé à mettre en disponibilité est identifié conformément à la *Directive concernant la mise en disponibilité de certains employés lors de surplus ministériel*. Cette directive doit prévoir que les employés visés sont ceux qui ont le moins d'ancienneté dans la fonction publique.

De plus, aux fins de l'application du processus d'identification, lorsque l'employé ne possède pas le classement correspondant à l'emploi qu'il occupe, il doit être considéré comme possédant le classement approprié à l'emploi.

L'employeur s'engage à consulter la fraternité avant d'apporter des modifications à la directive en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention.

L'employé visé peut contester par grief, selon la procédure de règlement des griefs, l'application qui lui est faite de cette directive.

Avis de mise en disponibilité

23,03 Lorsque, dans la Société, il n'y a pas d'emploi vacant de sa classe d'emplois ou occupé par un employé ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi, dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence et que survient un des événements prévus à l'article 22,01, le président transmet à l'employé susceptible d'être mis en disponibilité, un avis de soixante (60) jours avant la date prévue de mise en disponibilité. Une copie de cet avis est transmise à la fraternité et au Secrétariat du Conseil du trésor.

23,04 L'employé visé par un déplacement total ou partiel ou une cession totale ou partielle d'une unité administrative informe le président, dans les soixante (60) jours qui suivent la transmission de l'avis prévu à l'article 23,03, par courrier recommandé, de son acceptation ou de son refus d'être déplacé ou cédé.

Date de la mise en disponibilité

23,05 À l'expiration de la période prévue à l'article 23,03, l'employé qui n'a pas été affecté ou muté à un emploi vacant ou occupé par un employé ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi est mis en disponibilité.

L'employé mis en disponibilité doit être disponible et collaborer à toute mesure ou démarche initiée en vue de son placement ou de son utilisation provisoire.

Droits et obligations des employés déplacés ou cédés

23,06 L'employé qui a signifié son acceptation d'être déplacé n'est pas mis en disponibilité conformément à l'article 23,05. Il est relocalisé à son nouveau port d'attache à compter de la date du déplacement de l'unité administrative.

23,07 L'employé qui a signifié son acceptation d'être cédé n'est pas mis en disponibilité conformément à l'article 23,05. Il est cédé à la nouvelle entité juridique.

L'employeur prend les mesures nécessaires suivantes pour assurer à l'employé de l'unité administrative cédée :

- a) aucune diminution de son traitement horaire résultant du seul fait de son transfert;
- b) le transfert de sa réserve de congés de maladie au moment de son départ tient compte du solde des jours non utilisés depuis le transfert. Toutefois l'employé peut se faire payer sa réserve au moment de son départ conformément à l'article 38,37 étant entendu qu'il renonce dans ce cas aux privilèges que lui garantit la présente section;
- c) la garantie qu'il ne subit aucun préjudice relativement à son fonds de pension;
- d) dans le cas de cessation totale ou partielle d'activités d'une telle entité juridique, le maintien de la sécurité d'emploi prévue pour lui à la section 24;
- e) lors du retour dans la fonction publique, le transfert de son ancienneté accumulé avant la cession ainsi que celui accumulé dans l'autre entité juridique ; cette ancienneté ainsi transférée est reconnue comme ancienneté au sens de la section; l'ancienneté accumulée dans l'autre entité juridique est calculée conformément à la présente convention.

23,08 Dans le cas d'une cession à un employeur dont les employés ne sont pas régis par une convention, l'employeur doit obtenir du nouvel employeur l'engagement qu'il maintient en faveur des employés cédés, les conditions de travail prévues à la présente convention, dans la mesure où elles sont applicables, pendant sa durée.

23,09 Dans le cas d'une cession à un employeur dont les employés sont régis par une convention, les parties concernées dans une telle cession peuvent convenir, par écrit, d'autres conditions additionnelles à celles prévues à l'article 23,07.

23,10 Les ententes concernant les cessions d'unités administratives, intervenues entre

les parties conformément aux dispositions des conventions collectives antérieures, demeurent en vigueur.

23,11 Les parties conviennent de confier au besoin, à l'occasion d'un changement technique, technologique ou administratif, ou lors du déplacement d'une unité administrative ou lors d'un surplus d'employé, au comité paritaire prévu à la section 10, le rôle d'aviser l'employeur sur les mesures à prendre conformément aux dispositions de la convention.

23,12 À l'occasion d'une cession totale ou partielle d'une unité administrative, les parties forment sans délai un comité ad hoc composé de six (6) membres dont trois (3) employés désignés par la fraternité. Le rôle de ce comité ad hoc est d'étudier les modalités d'application des garanties prévues à l'article 23,07.

Le président doit, avant de procéder à la fermeture d'une unité administrative, en aviser la fraternité au moins trente (30) jours à l'avance et la consulter sur les modalités de mise en disponibilité.

SECTION 24 STABILITÉ D'EMPLOI, PLACEMENT ET UTILISATION PROVISOIRE

Stabilité d'emploi des employés mis en disponibilité

24,01 La stabilité d'emploi est la garantie pour l'employé mis en disponibilité de ne pas se voir affecté ou muté à plus de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence pendant une période de dix-huit (18) mois.

24,02 La stabilité d'emploi ne peut survenir que lors d'un changement technique, technologique ou administratif, d'un déplacement d'une unité administrative, d'une cession d'une unité administrative, d'un surplus ministériel d'employés ou de la fermeture d'une unité administrative.

24,03 La période de stabilité d'emploi de dix-huit (18) mois prend effet à compter de la date de mise en disponibilité prévue à la section 23.

24,04 Au cours de la période de stabilité d'emploi, l'employé visé ne peut être affecté ou muté qu'à un emploi vacant ou occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi, de sa classe d'emplois ou d'une classe d'emplois accessible par reclassement, situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence, pour autant qu'il réponde aux conditions d'admission et qu'il soit qualifié pour combler ledit emploi.

24,05 Malgré l'article 24,04, l'employé peut demander d'être affecté à un emploi vacant ou à un emploi de sa classe d'emplois occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi dans la fonction publique, situé à plus de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

24,06 Si l'employé visé n'a pu être replacé selon les dispositions de l'article 24,04, l'employeur peut l'affecter dans un emploi vacant de sa classe d'emplois ou un emploi occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi dans la fonction publique ou lui attribuer un nouveau classement en vue d'une affectation ou d'une mutation dans un emploi vacant de sa nouvelle classe d'emplois ou un emploi occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi dans la fonction publique.

L'attribution du nouveau classement est faite en fonction des emplois à temps complet.

24,07 L'employé qui, au moment de sa mise en disponibilité ou au cours de la période de stabilité d'emploi, est :

- absent pour raison d'invalidité, voit sa période de stabilité d'emploi suspendue jusqu'à ce qu'il redevienne apte au travail;
- en congé de maternité ou d'adoption et en congé sans traitement consécutif à l'un ou l'autre de ces congés pour une durée maximale de dix (10) semaines peut, s'il le désire, voir sa période de stabilité d'emploi suspendue jusqu'à la date de fin de ce congé.

Pendant la suspension de la période de stabilité d'emploi prévue au présent article, l'employeur n'est pas tenu de placer l'employé visé dans un emploi vacant ou d'adopter, à son endroit, une mesure d'utilisation provisoire dans un emploi occasionnel.

Placement des employés mis en disponibilité

24,08 Lorsque l'employeur doit diriger un employé vers un emploi vacant, il effectue son choix de la façon suivante :

- a) d'abord, parmi les employés bénéficiant de la stabilité d'emploi : l'employé choisi est celui qui a le plus d'ancienneté si plus d'un (1) employé répond à cette condition, la priorité est accordée à celui qui a été mis en disponibilité le premier;
- b) ensuite, lorsque l'emploi vacant ne peut être comblé par un employé bénéficiant de la stabilité d'emploi :
 - si l'emploi vacant est situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres, l'employé choisi est celui qui a le plus d'ancienneté si plus d'un (1) employé répond à cette condition, la priorité est accordée à celui qui a été mis en disponibilité le premier ;
 - si l'emploi vacant est situé à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres, l'employé choisi est celui qui a le moins d'ancienneté si plus d'un (1) employé répond à cette condition, la priorité est accordée à celui qui a été mis en disponibilité le premier.

L'employeur peut attribuer à l'employé qui le désire un nouveau classement afin d'éviter de le déplacer à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

24,09 Lorsque l'employeur attribue un nouveau classement, il le fait en fonction d'un emploi vacant ou occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi.

24,10 S'il n'y a aucun employé appartenant à la classe d'emplois de l'emploi à combler, l'employeur peut diriger vers cet emploi un employé qui a demandé un reclassement ou une réorientation professionnelle.

24,11 L'employeur ne doit adresser que les candidats qualifiés pour remplir l'emploi.

24,12 À la fin de la période de stabilité d'emploi, l'employé demeure en disponibilité jusqu'à ce que l'employeur ait procédé à son placement dans un emploi vacant dans la fonction publique ou occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi.

24,13 Le cas échéant, l'employé qui désire formuler un grief concernant les articles 20,03 et 24,08, le soumet au président ou au sous-ministre qui, selon lui, aurait dû réaliser le placement par mutation, et ce, conformément à la procédure de règlement des griefs.

Utilisation des employés mis en disponibilité

24,14 Au cours et après la période de stabilité d'emploi, l'employeur peut utiliser provisoirement l'employé en disponibilité à un autre emploi dans la fonction publique pour autant qu'il soit qualifié pour en exercer les attributions.

Les services d'un employé mis en disponibilité peuvent être utilisés provisoirement à l'extérieur de la fonction publique.

24,15 Sans restreindre la portée de l'article 24,14, l'employeur peut utiliser provisoirement l'employé en disponibilité visé par la cession totale ou partielle de son unité administrative en prêtant ses services auprès de l'entité juridique. Le cas échéant, les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer.

Au cours de ce prêt de service, l'employé peut réviser sa décision à l'égard de la cession et accepter d'être cédé. Le cas échéant, les protections prévues à l'article 23,07 s'appliquent.

SECTION 25 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Les parties conviennent qu'il est préférable que l'employé nommé à titre de contrôleur routier ait reçu la formation initiale dispensée par l'École nationale de police du Québec (ENPQ) ou son équivalent pour le préparer à l'exercice de ses attributions.

Advenant des changements importants dans la façon d'organiser ou de dispenser cette formation, le président en informe la fraternité.

25,01 Les parties conviennent que le développement des ressources humaines est nécessaire en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation et d'assurer le progrès des employés et elles s'engagent à collaborer à cette fin.

25,02 La responsabilité d'établir et de mettre en application la politique de développement des ressources humaines appartient à l'employeur.

25,03 Le président établit et administre ses plans et programmes de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en cette matière et suivant les politiques et directives en vigueur et il prévoit à son budget les montants nécessaires pour les réaliser.

25,04 Aux fins de l'application des dispositions de l'article 25,01, la Société convoque la fraternité par l'entremise du comité paritaire prévu à l'article 10,01 dans le but de l'informer du bilan de réalisation du développement des ressources humaines de l'année financière précédente, de lui permettre de faire des représentations sur l'identification des besoins collectifs et sur l'établissement des priorités pour le plan de développement de l'année financière qui suit et de l'informer dans les trois (3) mois de l'approbation de son plan annuel de développement des ressources humaines des objectifs approuvés de son plan.

Il est également possible pour le comité paritaire d'étudier les besoins de développement et de formuler des recommandations quant aux programmes annuels de formation et de perfectionnement. Il peut également formuler des recommandations en matière de réorientation professionnelles, et ce, dans le cadre de l'étude des besoins de développement et des programmes annuels de formation.

25,05 La sélection des employés appelés à participer aux divers programmes de développement des ressources humaines s'effectue aux conditions et selon les critères généraux d'admissibilité et les critères spécifiques de participation aux programmes prévus dans les politiques et directives en vigueur.

25,06 a) Lorsqu'un employé participe à un programme de développement des ressources humaines se déroulant à l'extérieur de son port d'attache, la distribution des heures de cours et des activités inhérentes à ce programme et leur durée constituent la journée normale de travail de cet employé; les dispositions des sections 30 et 42 ne s'appliquent pas dans un tel cas sauf si la durée de l'activité correspond à la moitié ou moins des heures prévues à son horaire normal de travail.

Les heures que l'employé doit exécuter en effectuant un déplacement durant ses heures normales de travail à l'occasion d'une activité de développement ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Les heures que l'employé doit exécuter en effectuant un déplacement en dehors des heures normales de travail à l'occasion d'une activité de développement sont considérées comme des heures supplémentaires.

25,06 b) Sous réserve de l'article 25,07, si un programme de développement des ressources humaines prévoit des cours ou des activités inhérentes à ce programme durant un jour férié, l'employé qui participe à ce programme bénéficie d'une remise du jour férié dès son retour au travail, il en est de même pour les congés hebdomadaires dont l'employé n'aurait pu bénéficier dû au fait que le cycle de son horaire de travail n'aurait pas été entièrement complété avant le début du programme de formation. Toutefois, cette réserve de congés est déduite de ceux qui sont accordés par l'institution d'enseignement ou l'organisme fréquenté.

25,06 c) Lorsque des dispositions particulières sont prévues par l'employeur pour les frais de déplacement des employés qui suivent un programme de développement, ce sont ces dispositions particulières qui prévalent, lesquelles ne doivent toutefois pas être inférieures aux conditions prévues à la section 48 de la convention. Cependant, toute contribution d'un organisme à l'employé relative aux frais déjà payables par le président à l'employé, est remise au président par l'employé.

25,07 La période normale de vacances accordée par une institution d'enseignement ou un organisme fréquenté par un employé qui y suit un programme de développement est déduite des crédits de vacances de cet employé, jusqu'à concurrence des crédits de vacances accumulés pour l'année en cours. Les jours fériés prévus dans telle institution ou tel organisme tiennent lieu des jours fériés prévus à la convention.

PRATIQUES ADMINISTRATIVES

SECTION 27 SANTÉ ET SÉCURITÉ

27,01 Aux fins de l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et de ses règlements :

- a) l'employé membre d'un comité de santé et de sécurité du travail est réputé au travail lorsqu'il assiste aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail jugé par le comité nécessaire à sa bonne marche. Lorsque cette présence ne coïncide pas avec l'horaire de travail ou le quart de travail de l'employé, un congé d'une durée équivalente lui est accordé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent cet événement.

L'employé visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé le président;

- b) le représentant en santé et en sécurité ou son représentant peut, après en avoir avisé le président, s'absenter sans perte de traitement pour exercer ses fonctions. La période au cours de laquelle une telle absence est accordée est déterminée en fonction des nécessités du service, sauf dans le cas des fonctions du représentant en santé et en sécurité identifiées aux paragraphes 2^o, 6^o et 7^o de l'article 90 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ou s'il est avisé d'un accident tel que décrit à l'article 62.

Lorsqu'un membre d'un comité paritaire de santé et de sécurité exerce en dehors de son horaire de travail les fonctions prévues au paragraphe a) du présent article ou lorsque la présence du représentant en santé et en sécurité ou son représentant est requise en dehors de son horaire de travail pour les motifs mentionnés à l'article 62 ou aux paragraphes 2^o, 6^o et 7^o de l'article 90 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, il est réputé au travail et il reçoit un congé d'une durée équivalente qui lui est accordé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent cet événement.

À défaut pour le président de remplacer ledit congé dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation pour chaque heure travaillée, une rémunération équivalente à une fois et demie (1 ½) son taux de traitement horaire.

27,02 L'employé visé à l'article 27,01 peut, pour un motif indiqué à l'article 227 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, recourir à la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la mesure.

La présente section n'a pas pour effet d'empêcher le président de prendre les mesures appropriées si l'employé a exercé une des fonctions mentionnées à l'article 27,01 de façon abusive, ou pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

SECTION 28 VÊTEMENTS SPÉCIAUX

28,01 Le président fournit gratuitement à ses employés tout uniformes dont il exige le port et tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ainsi que la *Loi sur la police* en ce qui a trait aux constables spéciaux.

28,02 Les vêtements spéciaux fournis par le président demeurent sa propriété et sont remplacés périodiquement selon les directives émises par le président.

28,03 L'entretien des uniformes et des vêtements spéciaux fournis par le président est à la charge des employés.

Cependant, le président peut identifier les pièces des uniformes ou de certains vêtements spéciaux qui nécessitent d'être nettoyés ou réparés chez un tiers spécialisé. Ce nettoyage ou cette réparation est à la charge du président si ce dernier l'a préalablement autorisé.

La liste des pièces qui sont identifiées à la date d'entrée en vigueur de la convention, conformément au deuxième alinéa du présent article, ne peut faire l'objet de modification qu'après consultation avec la fraternité.

Lors d'une modification à la liste mentionnée à l'alinéa précédent, le président rend accessible la liste mise à jour aux employés.

Le président remet également une (1) copie papier de la liste des vêtements à jour à l'employé qui exerce les fonctions de directeur syndical.

28,04 Un comité des uniformes et des équipements a pour mandat d'étudier les problèmes relatifs aux équipements et à l'uniforme et doit faire rapport au comité paritaire. De plus, le président doit consulter la fraternité pour toute modification à l'uniforme.

28,05 Pour chaque jour ou partie de jour où l'employé doit, à la demande expresse du président, travailler sans uniforme, une allocation quotidienne est accordée. La somme des allocations accordées à l'employé ne peut excéder le montant maximal fixé pour la période concernée. Cette allocation peut également être versée à l'employée qui bénéficie d'une assignation temporaire dans le cadre d'un retrait préventif, et ce, pour les jours effectivement travaillés. Dans ce dernier cas, les crédits points équivalent au montant versé à titre d'allocation quotidienne sont retirés à l'employée.

Pour la durée de la présente convention, l'allocation quotidienne et le montant maximal annuel sont ceux spécifiés ci-après :

Du 1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	5,14 \$ / jour Maximum 1 114 \$ / an
Du 1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	5,28 \$ / jour Maximum 1 145 \$ / an
Du 1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	5,42 \$ / jour Maximum 1 175 \$ / an
Du 1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	5,56 \$ / jour Maximum 1 204 \$ / an
À compter du 1 ^{er} avril 2027	5,75 \$ / jour Maximum 1 246 \$ / an

Cette allocation, calculée sur une base annuelle, est versée mensuellement en tenant compte du nombre de jours de travail effectué par l'employé au cours desquels les conditions sont rencontrées.

Cependant, une telle allocation ne peut être accordée à un nouvel employé à qui le président n'a pas encore fourni son premier uniforme complet.

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

SECTION 30 PRESTATION DE TRAVAIL

30,01 La semaine régulière est en moyenne de quarante (40) heures de travail.

Dans le cas de l'employé dont l'horaire de travail est différent de celui prévu au premier alinéa de l'article 30,14, les absences, congés et autres avantages prévus à la convention s'appliquent en heures, de telle sorte que l'employé ne soit ni avantagé ni désavantagé par rapport à l'employé assujéti à l'horaire de travail prévu au premier alinéa de l'article 30,14. Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à huit (8) heures.

30,02 L'employé a droit à trente (30) minutes pour prendre son repas.

Le temps de l'employé dont les attributions comportent de travailler pendant sa période de repas, ainsi que le temps pris pour un repas pour celui qui n'a pas droit à plus de trente (30) minutes à cette fin, est considéré comme du temps travaillé.

30,03 Les quarts de travail sont répartis en fonction des calendriers 1 et 2 prévus à l'annexe 4.

Les calendriers s'appliquent aux contrôleurs routiers selon leur port d'attache :

- Calendrier 1 : aux contrôleurs routiers œuvrant dans les services suivants :
 - Montréal-Est et Laval-Est;
 - Montréal-Ouest et Laval-Ouest;
 - Montérégie-Ouest;
 - Montérégie-Est;
 - Capitale Nationale;
 - Chaudière-Appalaches.
- Calendrier 2: aux contrôleurs routiers œuvrant dans un port d'attache associé à un service non visé par le calendrier 1.

30,04 La journée normale de travail est de dix (10) heures pour l'employé assujéti au calendrier 1.

Pour celui assujéti au calendrier 2 :

- a) la journée normale de travail est de huit (8) heures lorsque le calendrier de travail prévoit un cycle de cinq (5) quarts de travail;
- b) la journée normale de travail est de dix (10) heures lorsque le calendrier de travail prévoit un cycle de quatre (4) quarts de travail.

30,05 Les quarts de travail débutent à l'heure entière ou à la demie de l'heure selon les plages horaires décrites ci-dessous :

- Quart de jour : au plus tôt à 5 h et au plus tard à 8 h;
- Quart de soir : au plus tôt à 13 h et au plus tard à 16 h;
- Quart de nuit : au plus tôt à 17 h et au plus tard à 21 h.

Le calendrier, incluant les heures de début de quart de travail, est remis aux employés trois (3) semaines avant la fin du calendrier en cours. À titre informatif, le président remet également le calendrier subséquent aux employés, lequel peut être modifié en tout temps jusqu'à trois (3) semaines avant son entrée en vigueur.

Le calendrier remis à l'employé ne peut prévoir plus de deux (2) cycles de travail comportant un ou des quarts de travail dont l'heure de début se situe avant 6 h.

Malgré ce qui précède, un quart de jour d'une durée de dix (10) heures débute au plus tard à 7 h.

30,06 L'employé doit être présent à son poste de travail en uniforme et prêt à travailler à l'heure de début de son quart de travail, et doit demeurer présent au travail jusqu'à la fin de son quart de travail.

30,07 Aux fins du calcul de la moyenne des heures de travail, la semaine débute le lundi à 00:01 heure; cela ne signifie pas que le premier quart de travail doit débiter à ce moment. Les heures de travail de l'employé sont calculées à compter du port d'attache.

30,08 Le président, en fonction des besoins du service, peut modifier le calendrier, le cycle, les quarts de travail ainsi que leur durée et les heures de début de quart de travail dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- a) en tout temps, lors de situation d'urgence;
- b) lorsqu'un employé doit, pour une durée minimale de trois (3) jours consécutifs, participer à une formation ou agir à titre de formateur en application du plan annuel de développement des ressources humaines prévu à la section 25, et ce, à l'extérieur d'un service de Contrôle routier, à condition que l'employé ait été avisé sept (7) jours à l'avance de la modification effectuée.

Lors d'une formation d'une durée de moins de trois (3) jours consécutifs, le président peut déplacer le ou les congés hebdomadaires d'un cycle de travail si ces jours de congés surviennent durant le ou les jours de formation. Lorsque la ou les dates de ces jours de formation sont déterminées, le président en informe l'employé dans les meilleurs délais. Dans tous les cas, ce délai ne peut être inférieur à sept (7) jours.

Le cas échéant, le ou les congés hebdomadaires déplacés doivent être fixés de façon consécutive aux congés hebdomadaires qui précèdent ou suivent le cycle de travail au cours duquel a lieu la formation.

Malgré ce qui précède, le ou les congés de fin de semaine prévus au cycle ne peuvent être déplacés, sauf si l'employé y consent.

Aux fins du présent paragraphe, la comptabilisation des « trois (3) jours consécutifs » inclut le temps de déplacement, le cas échéant;

- c) lorsque la viabilité d'une équipe de travail est compromise. L'employé doit être informé vingt et un (21) jours à l'avance de la modification effectuée;
- d) lorsqu'une situation sérieuse mettant en cause deux employés co-équipiers lui est rapportée et qu'il juge approprié de séparer l'équipe aux fins d'assurer le maintien de conditions de travail favorables. L'employé doit être informé sept (7) jours à l'avance de la modification effectuée.

30,09 Le président, en fonction des besoins du service, peut apporter un maximum de deux (2) modifications par calendrier de travail aux heures de début de quart de travail de l'employé. L'heure ou les heures de début de quart modifiées doivent respecter l'article 30,05.

Aux fins des présentes, constitue deux (2) modifications l'une ou l'autre des options ci-dessous :

- le changement de l'heure de début de tous les quarts de travail de deux (2) cycles;
- le changement de l'heure de début de tous les quarts de travail d'un (1) cycle et d'un (1) quart de travail d'un autre cycle;
- le changement de l'heure de début de deux (2) quarts de travail d'un même cycle;
- le changement de l'heure de début d'un (1) quart de travail de deux (2) cycles.

En plus de ce qui précède, le président, en fonction des besoins du service, peut modifier les quarts de travail ainsi que les heures de début de quart de travail dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- a) lorsqu'un employé est affecté à l'extérieur de son territoire habituel de travail;
- b) lorsqu'un employé est appelé à siéger comme membre d'un comité de sélection lié à la promotion conformément à l'article 20,04;
- c) lorsqu'un employé doit participer à un programme de formation ou agir à titre de formateur en application du plan annuel de développement des ressources humaines prévu à la section 25;
- d) lorsqu'un employé est appelé à participer à une activité mixte ou paritaire conformément à la section 9;
- e) lorsqu'un employé est appelé à participer à une rencontre ou une activité d'un comité de santé et de sécurité au travail conformément à la section 27;

- f) lorsqu'un employé est appelé à comparaître à la Cour dans le cadre de son travail conformément à l'article 33,02;
- g) lors d'une rencontre d'information ou autre demandée par un supérieur immédiat ou hiérarchique. Un maximum de quatre (4) changements d'horaire concernant ce type de rencontre peut être fait dans une année civile, deux (2) par le supérieur immédiat et deux (2) par un supérieur hiérarchique;
- h) lorsqu'un employé est requis d'être présent lors d'une audience au Tribunal d'arbitrage de la fonction publique, au Tribunal administratif du travail ou à la Commission de la fonction publique;
- i) le président peut également modifier le quart de travail de l'employé prévu sur un quart de travail de nuit en l'assignant sur le quart de soir ou le quart de jour qui précède. Il peut également assigner sur le quart de travail de jour qui précède un employé prévu sur le quart de travail de soir.

À l'exception des paragraphes f) et h) du deuxième alinéa, l'employé doit être informé au moins sept (7) jours à l'avance de la ou des modifications effectuées.

Sans restreindre la portée du paragraphe f) ci-dessus, lorsqu'un jour de congé hebdomadaire coïncide avec une journée de comparution à la Cour, le président peut, sous réserve d'un préavis d'au moins sept (7) jours à l'employé, déplacer le jour de congé hebdomadaire.

30,10 Dans le cadre des affectations spécifiées à l'article 30,09, l'employé peut se voir attribuer un maximum de deux (2) quarts de travail différents ou de deux (2) heures de début de quart différentes dans un même cycle. Lors de telles modifications, l'employé bénéficie d'un temps de repos d'une durée minimale de huit (8) heures entre deux (2) quarts de travail. À défaut pour le président de pouvoir donner à l'employé le temps de repos minimal, l'heure de début du quart précédent est modifiée pour respecter ce temps de repos minimal.

30,11 Lors de chaque modification effectuée en application des articles 30,08 et 30,09, les nouvelles heures de travail alors spécifiées sont réputées constituer l'horaire normal de travail de l'employé.

30,12 Il est loisible à deux employés d'échanger entre eux leurs heures de début de quart de travail, leurs jours de congé ou leurs quarts de travail, et ce, après avoir obtenu l'approbation de leur supérieur immédiat. Le taux prévu pour du travail en heures supplémentaires ne s'applique pas dans ce cas.

30,13 Si le président établit un nouveau régime d'heures de travail différent de ceux déjà décrits aux articles 30,01 à 30,05, il transmet un avis écrit à la fraternité trente (30) jours avant sa mise en application. Dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de l'avis, la fraternité peut rencontrer le président, sur demande, pour discuter des modalités d'application du changement, y compris une compensation, s'il y a lieu. À défaut d'entente sur les modalités d'application dans les quinze (15) jours qui suivent la dernière rencontre entre les parties, ou si la fraternité croit que le nouveau régime n'est pas couvert par l'une ou l'autre des circonstances décrites aux articles 30,01 à 30,05, la fraternité peut recourir à la procédure de règlement des griefs.

30,14 Malgré les dispositions de la section 30, certains employés désignés par le président, compte tenu des fonctions particulières qu'ils exercent, ont une semaine normale de quarante (40) heures de travail et une journée normale de huit (8) heures consécutives du lundi au vendredi.

Pour les employés visés, les heures de début de quart se situent entre 6 h et 8 h.

Malgré ce qui précède, l'employé visé par le présent article peut adresser une demande au président pour bénéficier d'un régime spécial d'heures de travail.

Le cas échéant, ce régime spécial doit respecter les modalités suivantes :

- le calendrier de travail doit être d'une durée de treize (13) semaines;
- le calendrier doit être composé de cycles de travail de cinq (5) quarts et de quatre (4) quarts, en alternance;
- les jours de travail doivent être approuvés par le président qui tient compte des besoins du service.

Au moins trois (3) semaines avant la fin du calendrier en cours, à la demande du président ou de l'employé, les jours de travail du calendrier à venir peuvent être modifiés. Toute modification doit être approuvée par le président.

Le président peut mettre fin au régime spécial d'heures de travail d'un employé au terme du calendrier. Le cas échéant, il en informe l'employé au moins trois (3) semaines à l'avance.

30,15 Malgré les dispositions de la section 30, certains employés en utilisation temporaire, dû à une circonstance médicale, ont une semaine normale de quarante (40) heures de travail, mais conservent la durée de leur journée normale de travail en fonction de leur calendrier.

Pour les employés visés, les heures de début de quart se situent entre 6 h et 8 h.

30,16 Seuls les articles 30,01, 30,02, 30,06, 30,08, 30,09 et 30,11 s'appliquent aux employés visés par les articles 30,14 et 30,15.

SECTION 31 CONGÉS SANS TRAITEMENT

31,01 L'employé peut, pour un motif jugé valable par le président qui tient compte des nécessités du service, obtenir un congé sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois soit pour la totalité, soit pour une partie de la durée de sa semaine de travail, auquel cas, il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine. Ce permis d'absence peut être renouvelé.

La durée totale maximum de l'absence est de deux (2) ans, cette période étant constituée de la durée de l'absence initiale et de son ou de ses renouvellements. Toute demande de l'employé doit être faite par écrit. Ce congé et son ou ses renouvellements doivent être constatés par un écrit signé par le président.

Toute réponse à la demande écrite prévue au présent article doit être signifiée par écrit à l'employé au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande de l'employé.

L'employé 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. Il en est de même pour l'employée qui devient enceinte pendant un congé sans traitement et qui désire mettre fin à son congé.

Aux fins de l'application du présent article, la demande de congé par un employé permanent dans le but d'occuper un emploi occasionnel d'un niveau de mobilité supérieur, peut être considérée comme un motif jugé valable. Le cas échéant, les délais prévus aux troisième et quatrième alinéas ne s'appliquent pas. La demande de l'employé doit être faite par écrit au président dans un délai raisonnable. L'octroi d'un congé pour ce motif reporte de sept (7) ans le droit au congé sabbatique prévu à l'article 31,05.

Pour un congé sans traitement de cinq (5) jours et plus, mais inférieur à douze (12) mois accordé en vertu du présent article ou des articles 31,02 à 31,05 et de l'article 31,09, l'employé peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé, mais incluant la période de congé.

31,02 Le président peut accorder un congé sans traitement pour permettre à un employé de donner des cours ou des conférences ou pour participer à des travaux qui ont trait à son activité professionnelle.

31,03 L'employé permanent a droit à un congé sans traitement, à temps complet ou à temps partiel pour poursuivre des études dans une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre le président et l'employé comprenant notamment les dates de début et de fin du congé ainsi que, dans le cas du congé partiel sans traitement, les jours et les heures de travail. Cette entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où l'employé fait sa demande écrite dans un délai de soixante (60) jours avant le début de son congé ou de son renouvellement.

Toute réponse à la demande écrite prévue au présent article doit être signifiée par écrit à l'employé au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande de l'employé.

En cas de désaccord sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, l'employé peut se faire accompagner de son directeur syndical ou du représentant des griefs.

Le président peut accorder un tel congé sans traitement à l'employé temporaire.

L'employé 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.

31,04 Pour chaque période du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, l'employé permanent a droit à un maximum de trois (3) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables. Quant à l'employé à temps réduit, il a droit au cours de la même période à un maximum de trois (3) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt-huit (28) jours. La demande doit être faite par écrit au président 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 employés. Le président peut cependant accorder une telle absence sans traitement à l'employé temporaire.

Tout refus à la demande écrite prévue au présent article doit être signifié par écrit à l'employé au plus tard dans les quinze (15) jours de la réception de la demande de l'employé, et ce, à la condition que cette demande ait été faite entre le quatre-vingt-dixième (90^e) jour et le soixantième (60^e) jour précédant la date du début du congé.

31,05 Après sept (7) années d'ancienneté, l'employé a droit, après entente avec le président sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, une (1) fois par période d'au moins sept (7) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder douze (12) mois.

L'entente doit porter notamment sur les dates de début et de fin du congé lesquelles sont fixées en tenant compte des nécessités du service. De plus, l'entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit à un congé dans la mesure où l'employé soumet sa demande par écrit au moins soixante (60) jours avant la date prévue du congé et qu'il en précise la durée. Toutefois, un congé d'une durée de deux (2) mois ou moins ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres employés.

En cas de désaccord sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, l'employé peut se faire accompagner de son directeur syndical ou du représentant des griefs.

L'employé 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.

L'employé peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles après son congé sabbatique s'il en avise le président au plus tard deux (2) semaines avant le début du congé. La date du report doit se situer à la suite du congé ou être soumise dès le retour au travail de l'employé à l'approbation du président qui tiendra compte des nécessités du service.

31,06 Au cours d'un congé sans traitement, l'employé continue à participer au régime de base d'assurance maladie et verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

L'employé qui a obtenu un congé sans traitement pour une période de plus de trois (3) mois à temps complet en vertu de la présente section doit, au moins quinze (15) jours avant la date spécifiée pour son retour, communiquer avec le président afin de l'assurer de son retour à la date prévue.

L'employé qui ne s'est pas présenté au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date spécifiée pour son retour peut, au gré du président, être considéré comme ayant abandonné son emploi et est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

31,07 À son retour au travail, l'employé qui a obtenu un congé sans traitement en vertu des articles 31,01 à 31,06 reprend l'emploi qu'il occupait ou un emploi équivalent au port d'attache où il était affecté avant son départ, et ce, sous réserve des sections 21 à 26 ou d'une entente à l'effet contraire entre le président et l'employé.

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

Cette disposition ne s'applique que pour les congés approuvés après la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

31,08 S'il advenait qu'un employé obtienne un congé sans traitement sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et l'employé doit réintégrer immédiatement son travail et peut être passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Congé pour fonder une entreprise

31,09 Sous réserve du *Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique*, le président peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à un employé permanent de fonder une entreprise.

L'employé doit formuler sa demande par écrit au président au moins soixante (60) jours précédant la date du début du congé. Toute réponse à la demande écrite prévue au présent article doit être signifiée par écrit à l'employé au plus tard trente (30) jours de la réception de la demande de l'employé.

L'employé qui désire mettre fin à ce congé sans traitement au cours ou à la fin de la période doit en informer le président au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail. À la fin du congé sans traitement, si un tel avis n'a pas été adressé au président, l'employé est congédié.

Congé sans traitement à traitement différé

31,10 L'employé permanent à temps complet peut demander par écrit au président un congé sans traitement à traitement différé. Cette demande doit être formulée par écrit au président au moins soixante (60) jours précédant la date du début du congé.

Toute réponse à la demande écrite prévue au présent article doit être signifiée par écrit à l'employé au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande de l'employé.

31,11 L'option privilégiée par l'employé, conformément à l'article 31,40, permet à celui-ci de voir son traitement étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans, selon le cas, l'une de ces années ou partie de celle-ci étant prise en congé.

31,12 L'octroi d'un tel congé est du ressort du président qui tient compte notamment du fait que l'employé ait son nom inscrit sur une liste d'employés mis en disponibilité, le cas échéant. Cependant, les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre le président et l'employé. Cette entente doit contenir un engagement de l'employé à revenir au service de l'employeur pour une durée au moins égale à celle de ce congé. De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

31,13 Lors de son retour au travail, l'employé réintègre son emploi ou un emploi correspondant à son classement, et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

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

Si l'emploi est aboli, déplacé ou cédé, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

31,14 L'employé absent du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une demande de congé sans traitement à traitement différé avant la date effective de son retour au travail.

31,15 La convention s'applique à l'employé bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte des modalités prévues aux articles 31,16 à 31,41.

31,16 La période de congé sans traitement peut se situer au début, au cours ou à la dernière année de l'option et doit se prendre en mois entiers et consécutifs, et ce, sans exception. Pendant le congé sans traitement, l'employé reçoit le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime; il ne peut recevoir aucun autre traitement ou rémunération de l'employeur, d'une autre personne ou d'une société avec qui l'employeur a un lien de dépendance.

31,17 Au moment de sa demande, l'employé indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles de la période de congé sans traitement à traitement différé. Il appartient au président d'accepter l'option choisie par l'employé et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Celles-ci peuvent être différentes dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles 31, 19, 31, 22 à 31,33 et 31,36 à 31,38.

31,18 Le pourcentage de traitement que l'employé reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 31,40, sur la base du traitement qu'il aurait reçu au cours de chacune de ces années s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.

31,19 Au cours de la participation de l'employé à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par l'employé prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues à l'article 31,36 s'appliquent en les adaptant.

31,20 L'employé n'accumule pas de jours de vacances au cours de la période de congé sans traitement, mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à la période de congé, à l'année financière suivant le congé.

31,21 Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par l'employé pendant la durée de l'option y compris pendant la période de congé sans traitement.

31,22 Aux fins des droits parentaux, si un congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant ou après le congé sans traitement, la participation à l'option est suspendue pour une durée équivalente à la durée du congé et l'option est alors prolongée d'autant. Les dispositions de la section 37 s'appliquent et le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance-emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence, le cas échéant.

Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la prise de la période de congé sans traitement, l'employé peut mettre fin à son option. Le cas échéant, il reçoit alors le traitement non versé sans intérêt, celui-ci étant cotisable au régime de retraite, ainsi que la pleine prestation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Si l'accouchement ou l'adoption survient pendant la prise du congé sans traitement, le congé de maternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé et il est considéré comme débutant le jour du retour au travail de l'employé pour autant qu'il satisfasse aux conditions prévues à la section 37.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, l'employé qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de l'article 31,19, 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.

Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option, occasionnée par le congé partiel sans traitement, est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite de ce congé partiel sans traitement.

31,23 Aux fins des régimes optionnels d'assurance vie, maladie, traitement, le traitement assurable est celui de l'employé défini à l'article 41,01 et celui-ci doit payer sa prime.

31,24 Aux fins de l'assurance traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé sans traitement si celle-ci survient au cours de la période de congé sans traitement.

Dans ce cas, l'employé a droit, durant sa période de congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, il aura droit, s'il est encore invalide, aux avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 38,18 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'il participe à l'option.

Il bénéficie des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 38,18 si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où il est encore invalide.

31,25 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient avant ou après que la période de congé sans traitement a été prise et l'employé bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 38,18 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. Le participant encore invalide au moment où l'option se termine bénéficie pleinement des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 38,18.

31,26 Aux fins de l'assurance traitement, l'employé visé peut se prévaloir des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que la période de congé sans traitement n'ait été prise et qu'elle perdure jusqu'au moment où la période de congé a été planifiée :

- a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter la période de congé sans traitement à un moment où il ne sera plus invalide. Au cours de cette période et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début de la période de congé sans traitement, l'employé a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 38,18 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue si l'invalidité se poursuit et empêche la prise de la période de congé sans traitement pendant l'option. Durant cette période d'interruption, l'employé bénéficie des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 38,18 et la période de congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'invalidité;

- b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé sans intérêt, ce traitement étant cotisable au régime de retraite, de même que les pleins avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 38,18.

31,27 L'employé est traité tel que prévu aux articles 31,24 à 31,26 s'il épuise tous les avantages

du régime d'assurance traitement durant les années d'invalidité.

Sous réserve des dispositions de l'article 31,19, l'option se poursuit à la fin de ces années si l'employeur ne met pas fin à l'emploi de l'employé.

Cependant, l'option cesse à la fin de ces années si l'employeur met fin à l'emploi de l'employé et selon le cas, les modalités suivantes s'appliquent :

- a) le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension sont alors pleinement reconnus, une (1) année d'ancienneté pour chaque année de participation à l'option, si l'employé a déjà pris sa période de congé sans traitement;
- b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

31,28 Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance traitement (P2 et P3) est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de prestations d'assurance traitement (P2 et P3) au cours de l'option.

31,29 L'employé n'accumule aucun crédit de congé de maladie au cours de la période de congé sans traitement.

31,30 Aux fins de l'application de la section 39, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient avant ou après que la période de congé sans traitement a été prise et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. L'employé reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

31,31 Aux fins de l'application de la section 39, l'employé visé pourra se prévaloir de l'un des choix ci-dessous si l'accident du travail survient avant que la période de congé sans traitement n'ait été prise et qu'il perdure jusqu'au moment où la période de congé sans traitement a été planifiée :

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

L'option elle-même peut alors être interrompue si l'incapacité se poursuit au cours de la dernière année de l'option et empêche la prise de la période de congé sans traitement pendant l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et la période de congé sans traitement peut débiter le jour où cesse l'incapacité :

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

31,32 Durant les deux (2) premières années, l'employé est traité tel que prévu aux articles 31,30 et 31,31 si, à la suite d'un accident du travail, l'incapacité dure plus de deux (2) ans. L'option choisie par l'employé cesse à la fin de ces deux (2) années et les modalités suivantes s'appliquent :

- a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si l'employé a déjà pris sa période de congé sans traitement, et les droits de pension sont alors pleinement reconnus c'est-à-dire une (1) année d'ancienneté pour chaque année de participation à l'option;
- b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement.

31,33 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé sans traitement si, à la suite d'un accident du travail, il y a rechute pendant la période de congé sans traitement.

L'employé a droit, durant sa période de congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, la participation à l'option se poursuit s'il est encore incapable, et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. L'employé reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

31,34 Aux fins des régimes de retraite, une (1) pleine année d'ancienneté cotisée pour chaque année de participation est reconnue à l'employé à temps complet et le taux de traitement moyen est établi sur la base du taux de traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé, et ce, pour autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires aux articles 31,10 à 31,40.

31,35 Aux fins de l'application des sections 41, 43 et 44, l'employé n'a droit au cours de la période de congé sans traitement à aucune prime, allocation d'isolement, allocation spéciale et rémunération additionnelle.

Pendant l'autre période de l'option, il a droit au montant de ses primes, allocations spéciales et rémunération additionnelle, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'option choisie.

Malgré ce qui précède, l'employé peut, à sa demande, différer le versement de l'allocation d'isolement aux mêmes conditions que ce qui est convenu pour son traitement.

31,36 L'employé qui désire mettre fin à son option pendant son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

Les modalités suivantes doivent être respectées au cas où l'option a été annulée pour raison de désistement de l'option, démission, retraite ou congédiement :

- a) l'employé doit rembourser sans intérêt, conformément à l'article 31,39, le traitement reçu au cours de la période de congé sans traitement proportionnellement au nombre de

mois qui restent à courir dans l'option si la période de congé sans traitement a été prise;

- b) l'employé est remboursé sans intérêt d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option si la période de congé sans traitement n'a pas été prise;
- c) le calcul du montant dû par l'employeur ou l'employé s'effectue, si la période de congé sans traitement est en cours, selon la formule ci-dessous :
 - montant reçu par l'employé durant la période de congé sans traitement moins les montants déjà déduits sur le traitement de l'employé en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, la Société rembourse sans intérêt ce solde à l'employé ; si le solde obtenu est positif, l'employé rembourse sans intérêt ce solde à l'employeur;
- d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'employé n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si la période de congé sans traitement a été prise, les cotisations versées au cours de cette période de congé sans traitement sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; l'employé pourra cependant racheter la période d'ancienneté perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement.

Par ailleurs, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué à l'employé si la période de congé sans traitement n'a pas été prise.

31,37 La participation à l'option choisie par l'employé est maintenue à la suite d'une affectation, d'une mutation, d'un reclassement ou d'une promotion.

Cependant, l'option cesse si le président ne peut maintenir la participation de l'employé à une option et, selon le cas, les modalités suivantes s'appliquent :

- a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues à l'article 31,39 si l'employé a déjà pris une période de congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement reconnus c'est-à-dire une (1) année d'ancienneté pour chaque année de participation à l'option;
- b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement.

31,38 Il n'y a aucune perte de droit au niveau du régime de retraite, ni aucune obligation de rembourser le traitement versé en trop qui n'est pas sujet à cotisation si l'option cesse à cause du décès de l'employé.

31,39 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 l'employé aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'il a effectivement reçu.

Malgré l'article 46,13, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre l'employé et le président, ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option.

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur la paie de l'employé.

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

31,40 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage de traitement à verser à un employé selon la durée du congé et l'option choisie.

DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME				
DURÉE DU CONGÉ	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	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 %

31,41 Les articles 31,10 à 31,40 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

SECTION 32 CHARGES PUBLIQUES

32,01 Sous réserve des dispositions de la *Loi sur la Police*, l'employé qui est membre d'un conseil d'administration d'un établissement au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* ou d'une agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux, ou d'un centre d'accueil, ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé le président dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement si son absence est nécessaire pour accomplir les devoirs de sa fonction.

Il en est de même pour l'employé qui agit, lors d'une élection, comme directeur du scrutin, directeur adjoint du scrutin, aide du directeur du scrutin, assistant du directeur adjoint du scrutin, scrutateur, secrétaire d'un bureau de votes, préposé à l'information ou au maintien de l'ordre, réviseur, agent de révision ou secrétaire d'une commission de révision.

32,02 Sous réserve des dispositions de la *Loi sur la Police*, l'employé qui se présente comme candidat à une fonction à temps complet de maire ou de conseiller municipal a droit, après en avoir informé le président dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement pour la durée de la campagne qui prendra fin le lendemain de l'élection.

L'employé élu est considéré comme étant en congé sans traitement pour une période globale maximale, selon la plus longue, huit (8) ans ou la durée de deux (2) mandats. S'il est réélu par la suite, il doit donner sa démission sans délai, laquelle prend effet le lendemain de sa réélection.

32,03 Malgré les dispositions de l'article 32,01, un employé ne peut occuper une fonction prévue audit article si l'exercice de ses fonctions vient en conflit d'intérêts avec les devoirs de sa fonction professionnelle pour l'employeur.

SECTION 33 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

33,01 L'employé convoqué sous l'autorité d'un tribunal à comparaître comme témoin devant un tribunal ou organisme quasi judiciaire ou devant le coroner, le commissaire aux incendies ou à toute commission d'enquête dans une cause où il n'est pas l'une des parties, ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.

33,02 L'employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses attributions ou appelé à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses attributions dans une cause où il n'est pas l'une des parties se voit appliquer les conditions suivantes :

- a) l'employé ne subit de ce fait aucune diminution de traitement;
- b) l'employé devant comparaître un jour où il est en congé hebdomadaire bénéficie d'une journée de congé en compensation, dans les soixante (60) jours suivants, à une date convenue entre l'employé et le président. À défaut pour le président de remplacer ledit congé dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du traitement de sa journée régulière de travail. Cette compensation est égale à cent pour cent (100 %) du taux de traitement si l'employé est assigné à comparaître une journée où il avait obtenu un congé sans traitement.
- c) l'employé appelé à comparaître en dehors de ses heures régulières de travail est assujetti aux dispositions de la section 42.

33,03 L'employé appelé à comparaître en Cour conformément à l'article 33,02, est assujetti aux dispositions de la convention concernant les règles sur les frais de déplacement.

33,04 L'employé appelé à comparaître comme témoin selon l'article 33,02 et qui a reçu l'indemnité prévue par le *Règlement sur les indemnités et les allocations payables aux témoins assignés devant les cours de justice* doit remettre cette indemnité au président.

33,05 La présente section ne s'applique pas à l'employé qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la convention.

33,06 Dans le calcul de la compensation prévue à la présente section, il est tenu compte du temps de déplacement en déduisant toutefois le temps que cet employé prend normalement pour l'aller et le retour de sa résidence à son port d'attache habituel.

33,07 L'employé appelé à comparaître devant le Tribunal administratif du Québec ou devant un arbitre dans une cause où il est l'une des parties relativement à son régime de retraite ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise par le Tribunal administratif du Québec ou par l'arbitre, selon le cas.

SECTION 34 VACANCES ANNUELLES

34,01 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, l'employé a droit, à compter du 1^{er} avril de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée à partir du nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1^{er} avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars et ce, selon la table d'accumulation suivante :

VACANCES : TABLE D'ACCUMULATION

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

À compter du 31 mars 2026, la table d'accumulation de vacances précédente est remplacée par la suivante :

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

34,02 Pour l'employé à temps complet dont l'horaire de travail est différent de celui prévu au premier alinéa de l'article 30,14 et pour l'employé à temps réduit, aux fins d'établir le nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement, un (1) jour est égal à huit (8) heures.

Pour l'employé à temps réduit et l'employé à temps complet dont l'horaire de travail est différent de celui prévu au premier alinéa de l'article 30,14, le nombre de jours de vacances accumulés en vertu du paragraphe de l'article 34,01 est converti en heures à raison de huit (8) heures par jour.

Pour chaque jour ou demi-jour où l'employé visé à l'alinéa précédent utilise ses crédits de vacances, le nombre d'heures déduites de la réserve doit correspondre au nombre d'heures prévues à son horaire de travail pour ce jour ou pour ce demi-jour.

34,03 L'employé en vacances continue de recevoir le traitement qui lui est versé régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément à l'article 46,01 de la convention.

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

34,04 En cas de cessation définitive d'emploi :

a) l'employé qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 31 mars précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée des vacances non prises, tel que prévu aux articles 34,01 et 34,02;

b) il a droit en plus à une indemnité équivalente à la durée des vacances acquises depuis le 1^{er} avril qui précède immédiatement son départ, établie suivant les dispositions des articles 34,01 et 34,02, l'ancienneté s'appréciant cependant au 1^{er} avril précédant immédiatement son départ. Si l'employé a eu droit à son traitement pour la moitié et plus des heures ouvrables du mois où il quitte son emploi, le crédit de vacances pour ce mois est acquis;

c) l'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé à la suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du présent article, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue à la section 12 de la convention.

34,05 Les employés choisissent, selon leur ancienneté, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances annuelles. Un employé ne peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir plus de deux (2) semaines de vacances continues au cours des périodes d'été ou d'hiver :

- les vacances d'été se situent du 1^{er} avril au 30 septembre; le choix doit être soumis entre le 1^{er} janvier et le 15 mars et la liste des vacances autorisées est affichée au cours du mois d'avril;
- les vacances d'hiver se situent du 1^{er} octobre au 31 mars; le choix doit être soumis entre le 1^{er} juillet et le 15 septembre et la liste des vacances autorisées est affichée au cours du mois d'octobre.

Le choix des employés doit être soumis à l'approbation du président, qui tient compte des nécessités du service.

34,06 Sauf permission expresse du président de reporter des vacances à une date ultérieure, celles-ci doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Il est entendu, toutefois, que les vacances peuvent être prises, à la discrétion de l'employé et sous réserve de l'approbation du président, par période de sept (7) jours consécutifs de calendrier ou d'une façon continue.

Avec l'approbation du président, un employé peut prendre, à même les vacances auxquelles il a droit, dix (10) jours ouvrables (80 heures) en jours ou demi-jours séparés étant entendu que pour chaque demi-jour, le président débite la réserve de vacances de l'employé de la fraction de jour correspondant à la portion relative de ce demi-jour par rapport à l'horaire quotidien de l'employé. L'employé qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances peut ajouter ces jours additionnels à ceux prévus au présent alinéa.

Il est également possible pour l'employé, d'utiliser en heures un maximum de dix (10) jours (80 heures) de vacances par année financière, pour des fins uniquement de conciliation du travail et de la famille, sous réserve que l'employé ait épuisé sa réserve de dix (10) jours pour responsabilités familiales et parentales ainsi que sa réserve d'heures supplémentaires compensées et qu'il ait à travailler sur le quart de jour et de semaine seulement.

Les employés ayant un horaire quotidien de dix (10) heures et qui accumulent plus de vingt (20) jours de vacances annuellement peuvent également utiliser leurs vacances en heures pour le résiduel de la portion de crédits de vacances annuelles se situant entre vingt (20) et vingt-cinq (25) jours uniquement.

34,07 L'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité telle que définie à l'article 38,03, qui est absent à la suite d'un accident du travail ou d'un congé prévu à la section 37, se voit accorder un nouveau choix de vacances à condition qu'il en fasse la demande conformément à l'article 34,10 et que ladite invalidité ou ladite absence survienne avant la date du début de ses vacances.

Dans le cas où ladite invalidité ou ladite absence se continue jusqu'au 1^{er} mars, l'employé voit les vacances à son crédit au moment de son départ reportées; quant aux crédits de vacances accumulés pendant ladite invalidité ou ladite absence, ils sont reportés à l'année suivante et pour cette seule année. L'employé doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

Si un décès donnant ouverture à un congé prévu à la section 36 survient au cours de la période de vacances de l'employé, le congé pour décès est accordé à l'employé et ce dernier a le droit, à sa demande, de reporter à une date ultérieure les jours de vacances coïncidant avec ce congé. Il en est de même des jours de vacances autorisés se situant immédiatement à la suite du congé pour décès, si l'employé réintègre le travail au terme du congé pour décès.

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

34,08 Malgré les dispositions du deuxième alinéa de l'article 34,06, si un jour férié et chômé prévu à la section 35 coïncide avec la période de vacances annuelle d'un employé, celui-ci se voit remettre une (1) journée de vacances à une date qui sera fixée conformément à l'article 34,05.

34,09 L'employé qui est assigné à la Cour, dans le cadre de l'exercice de ses attributions, pendant ses vacances annuelles, se voit créditer une (1) journée complète de vacances pour chaque journée où sa présence est requise. Chaque journée de vacances ainsi créditée est prise après entente entre l'employé et le président.

34,10 Lorsque, à la demande du président, un employé consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, le président doit, à la demande de l'employé, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.

34,11 Lorsqu'un employé, après avoir fixé ses vacances, désire changer son choix, le président peut accorder un nouveau choix de vacances à cet employé.

34,12 Malgré ce qui précède et sous réserve des articles 34,07 et 34,10, le président reporte à l'année suivante le solde des vacances non prises et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) jours (80 heures) de vacances. Ce maximum ainsi accumulé ne doit jamais dépasser dix (10) jours.

Pour l'employé à temps réduit, le maximum d'heures de vacances reportables à l'année suivante est égal à la moitié du crédit ajouté à la réserve de l'employé en début d'année.

L'employé qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances a droit d'ajouter ces jours additionnels à ceux prévus au premier alinéa.

Toutefois, au 1^{er} avril qui précède sa retraite, l'employé peut reporter le solde de ses jours de vacances non utilisés, à la condition d'avoir utilisé un minimum de dix (10) jours de vacances au cours de l'année financière précédant sa retraite.

34,13 Après approbation du président, un employé peut, par anticipation, prendre des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de crédits de vacances déjà accumulés au moment de la prise du congé. Le nombre de jours ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours auxquels l'employé a droit au 1^{er} avril suivant ou, le cas échéant, déduit lors du calcul de l'indemnité prévue à l'article 34,04.

Pour l'employé à temps réduit, les dispositions du présent article s'appliquent en fonction du nombre d'heures prévues à son horaire régulier.

34,14 L'employé occasionnel embauché pour un (1) an ou plus, nommé à titre temporaire, conserve ses crédits de vacances s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre occasionnel et sa nomination à titre temporaire. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, ce transfert de crédits de vacances peut s'appliquer à l'employé qui en fait la demande si sa réserve n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

SECTION 35 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

35,01 Pour les fins de la convention, les treize (13) jours énumérés à l'annexe 2 sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement pour les employés visés. Le traitement d'un employé n'est pas majoré du fait que sa journée normale de travail est de dix (10) heures par jour.

À l'occasion des jours fériés et chômés coïncidant ou non avec un jour prévu à son horaire, le traitement maintenu à l'employé à temps réduit est égal à dix pour cent (10 %) de la rémunération correspondant à son horaire régulier de travail pendant sa dernière période de paie ne comportant pas de jour férié.

35,02 L'employé qui est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés à l'article 35,01 reçoit, en plus de voir son traitement régulier maintenu, une rémunération équivalente à une fois et demie (1 ½) son taux de traitement horaire pour les heures effectivement travaillées.

35,03 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés à l'article 35,01 :

- a) reçoit, en compensation, un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du traitement d'une journée de huit (8) heures; ou
- b) voit son congé hebdomadaire déplacé et accolé à l'une ou l'autre des trois (3) premières fins de semaine de congé complètes suivant le jour férié sur un jour dont le nombre d'heures de travail prévu est de huit (8) heures. L'employé est avisé du déplacement au moins deux (2) semaines avant ledit déplacement.

Malgré ce qui précède, en lieu et place de la compensation à cent cinquante pour cent (150 %) prévue au paragraphe a) ci-dessus, le président peut, à la demande de l'employé, compenser l'employé dont un férié a coïncidé avec un congé hebdomadaire en lui donnant un crédit de congé de huit (8) heures.

Un maximum de vingt (20) heures peut ainsi être octroyé en crédits de congé par année civile. Afin de respecter cette limite maximale, l'employé qui demande qu'un troisième férié lui soit compensé par un crédit de congé se verra attribuer un crédit de congé de quatre (4) heures et, pour les quatre (4) heures résiduelles, recevra une compensation égale à cent-cinquante pour cent (150 %) de son traitement.

Les crédits de congé ainsi accumulés peuvent être pris en jours ou demi-jours, à un moment qui convient au président et à l'employé et ils ne peuvent être reportés à l'année civile suivante. Toutefois, le président peut également autoriser l'employé à prendre ses crédits de congé en heures, jusqu'à concurrence de dix (10) heures par année civile, afin de remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant, pourvu que l'employé puisse réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur. Le cas échéant, ceux-ci peuvent uniquement être pris sur des quarts de jour du lundi au vendredi.

Au terme de chaque année civile, l'employé reçoit une indemnité équivalente à cent-cinquante pour cent (150 %) de son traitement au 31 décembre pour les heures de crédit de congé qui n'ont pas été prises. Cette indemnité est versée dans les soixante (60) jours suivant le 31 décembre.

35,04 Lorsque l'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés à l'article 35,01 est requis de travailler ledit jour férié, il reçoit pour le nombre d'heures ainsi travaillées une rémunération équivalente à une fois et demie (1 ½) son taux de traitement horaire, en sus de ce qui est prévu à l'article précédent.

35,05 L'employé requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés à l'article 35,01 peut, sous réserve de l'approbation du président, recevoir en remplacement une (1) autre journée de congé dans les soixante (60) jours qui précèdent ou qui suivent le jour férié et chômé, étant entendu que dans ce cas l'employé n'a pas droit à la rémunération équivalente à une fois et demie (1 ½) son taux de traitement horaire prévue aux articles 35,02 et 35,04.

35,06 Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié et chômé visé à l'article 35,01, un employé doit :

- a) avoir eu droit à son traitement la veille ou le lendemain du jour férié. Toutefois, l'employé absent sans raison valable pour l'une ou l'autre de ces journées n'a pas droit au maintien de son traitement; ou
- b) avoir travaillé ledit jour férié si l'employé en a été requis et si le jour férié coïncide avec un jour prévu à son horaire de travail ; ce dernier ne peut s'absenter du travail que s'il en a obtenu l'autorisation du président.

Les dispositions précédentes ne s'appliquent pas à l'occasion de la Fête nationale.

Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle l'employé est assujéti au paragraphe a) de l'article 38,18, celui-ci voit son traitement maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite. De plus, lorsqu'il est assujéti au paragraphe b) ou c) de l'article 38,18, l'employé voit sa prestation maintenue pour le jour férié.

35,07 Le président peut convenir, dans la mesure du possible, d'aménagements aux horaires de travail pour permettre à l'employé de bénéficier, soit du jour de l'An, soit du jour de Noël, ainsi que le jour qui précède et qui suit le jour de Noël et le jour de l'An, selon le cas, le tout de façon compatible avec les nécessités du service.

35,08 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel de la façon suivante :

- les dispositions de la présente section ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées;
- toutefois, l'employé occasionnel embauché pour une période inférieure à un (1) an a droit au maintien de son traitement à l'occasion de la Fête nationale, et ce, aux

conditions stipulées dans la *Loi sur la fête nationale*.

De plus, si cet employé est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours fériés et chômés prévus à l'annexe 2, il reçoit, en compensation, pour chaque heure travaillée, une rémunération équivalente à une fois et demie (1 ½) son taux de traitement horaire.

SECTION 36 CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

Mariage ou union civile

36,01 L'employé a droit, sur demande présentée au président de s'absenter du travail, sans réduction de traitement, pour les raisons et périodes de temps suivantes :

- a) son mariage ou son union civile : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, dont l'une des journées doit être le jour ouvrable précédant ou suivant l'évènement;
- 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 qu'il y assiste. L'employé a droit de s'absenter du travail une (1) journée additionnelle consécutive sans réduction de traitement lorsqu'il assiste à l'évènement et que celui-ci a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de son lieu de résidence.

36,02 L'employé a droit, sur demande présentée au président, de s'absenter du travail, sans traitement, à l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'enfant de son conjoint, à la condition qu'il y assiste.

Décès

36,03 L'employé a droit, sur demande présentée au président, de s'absenter du travail, sans réduction de traitement, pour les raisons et périodes de temps suivantes :

- a) à l'occasion du décès de son conjoint, de son fils ou de sa fille : cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- b) à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de l'enfant pour lequel l'employé exerce une tutelle dative ou a été le dernier à exercer la tutelle, de l'enfant de son conjoint : trois (3) jours ouvrables consécutifs. De plus, l'employé peut s'absenter deux (2) jours ouvrables additionnels consécutifs sans traitement;
- c) à l'occasion du 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 :
 - i) trois (3) jours ouvrables consécutifs si le défunt demeurait au domicile de l'employé;
 - ii) un (1) jour ouvrable si le défunt ne demeurait pas au domicile de l'employé;
- c) à l'occasion du décès de son petit-enfant : un (1) jour ouvrable.

L'absence débute au moment décidé par l'employé mais, au plus tôt, le jour du décès, et, au plus tard, le jour des funérailles ou un mois suivant le décès, selon la première des éventualités.

L'employé qui assiste à des funérailles en lien avec un décès prévu au présent article alors que cet évènement a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de son lieu de

résidence a le droit de s'absenter du travail une (1) journée additionnelle consécutive, sans réduction de traitement, si la journée précédant ou suivant l'événement est prévue à son horaire.

De plus, un (1) des jours octroyés en vertu du présent article peut être utilisé de façon non consécutive aux autres jours de congé le cas échéant, à l'occasion de la crémation ou de la mise en terre ou de tout autre rituel visant à mener la personne défunte à son dernier repos.

36,04 Aux fins de l'application des articles 36,01 et 36,03, on entend par « jours ouvrables », les jours prévus à l'horaire de travail de l'employé à temps complet. Pour l'employé à temps réduit, les jours d'absence résultant d'un congé partiel sans traitement obtenu en application de la convention sont considérés comme des jours ouvrables.

Changement de domicile

36,05 L'employé qui change le lieu de son domicile a droit, sur demande présentée au président, de s'absenter du travail une (1) journée, sans réduction de traitement, à l'occasion du déménagement. L'employé n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année civile pour ce motif.

Congés pour responsabilités familiales et parentales

36,06 L'employé dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions de la présente section, a droit de s'absenter du travail, sans réduction de traitement.

L'employé doit en faire la demande par écrit au président et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci. Si l'employé est dans l'impossibilité d'aviser au préalable le président, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire et présenter une demande écrite dès son retour au travail.

36,07 Sans restreindre la portée de l'article 36,06 et sous réserve de l'article 36,08, l'employé peut s'absenter du travail pour les motifs suivants :

- a) lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation;
- b) lorsque sa présence est requise en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de l'un de ses grands-parents, 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 *Loi sur les normes du travail*;
- c) en raison de l'état de santé d'une personne pour laquelle l'employé agit comme proche aidant tel que défini à l'article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail*.

Le nombre d'heures correspondant à ces jours ou demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve de congés de maladie de l'employé et, à défaut, ces absences sont sans traitement. Le président peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employé peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

Le président peut demander à l'employé, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

L'employé doit aviser le président de son absence le plus tôt possible et avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assurer autrement sa présence et pour limiter la durée du congé.

36,08 Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 36,07 ne peut excéder dix (10) jours (80 heures) par année civile, dont un maximum de dix (10) jours (80 heures) peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie de l'employé.

36,09 L'employé peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* et selon les modalités prévues à la loi.

Si la personne auprès de qui l'employé est requis en application de l'alinéa précédent décède au cours du congé, l'employé peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu à l'article 36,03.

36,10 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employé (e) 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 l'employé (e).

36,11 L'employé qui désire se prévaloir d'un congé prévu à l'article 36,07, 36,09 ou 36,10 en avise le président dès que possible en précisant les motifs de son absence et en fournissant la preuve justifiant celle-ci.

36,12 Durant ces congés, l'employé bénéficie des avantages prévus aux deuxième et troisième alinéas de l'article 37,43. Le retour au travail, à la suite de l'un de ces congés, est effectué conformément à l'article 37,47.

Employés occasionnels

36,13 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent, au regard des employés occasionnels, qu'aux employés occasionnels embauchés pour une période d'un (1) an ou plus et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

Malgré l'alinéa précédent, l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an a droit, sur demande présentée au président, de s'absenter du travail, pour les raisons et périodes de temps suivantes :

- a) le jour de son mariage ou de son union civile : un (1) jour sans réduction de traitement;
- b) le jour du mariage ou de l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint : un (1) jour sans traitement, à la condition d'y assister;

- c)** à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son fils, de sa fille, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint : deux (2) jours, sans réduction de traitement. De plus, l'employé peut s'absenter (3) trois jours additionnels sans traitement;
- d)** à l'occasion du décès ou des funérailles de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-enfant ou de l'un de ses grands-parents : un (1) jour sans traitement.

De plus, l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an a également droit, sans toutefois excéder les périodes où il aurait effectivement travaillé, aux congés prévus aux articles 36,07 et 36,09. Ces congés sont toutefois sans traitement. Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 36,07 ne peut excéder dix (10) jours (80 heures) par année civile.

RÉGIMES COLLECTIFS

SECTION 37 DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

37,01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à l'employé (e) un avantage, monétaire ou autre, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

37,02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité, et du congé pour adoption prévues par la présente section sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas et conditions prévues par la présente section, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles l'employé (e) reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi. Dans le cas où l'employé (e) partage avec l'autre conjoint les semaines de prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, les indemnités prévues à la présente section ne sont versées que si l'employé (e) reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

37,03 Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

37,04 Le président ne rembourse pas à l'employé (e) les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

37,05 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.

37,06 Toute indemnité ou prestation visée à la présente section dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

37,07 S'il est établi devant un arbitre qu'une employée temporaire s'est prévalue d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que le président 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

37,08 L'employée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 37,39 et 37,40, doivent être consécutives.

L'employée enceinte qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 37,39 et 37,40, doivent être consécutives.

L'employée enceinte qui n'est ni admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance-emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 37,39 et 37,40, doivent être consécutives.

L'employée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité sans toutefois donner ouverture au congé prévu à l'article 37,38.

L'employé (e) dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités y rattachés.

37,09 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est déterminée par l'employée. Toutefois, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

37,10 L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu à la présente section a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 37,15, 37,18 ou 37,19 selon le cas.

L'employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 38,03 a le droit de bénéficier de la totalité de son congé de maternité ainsi que des indemnités afférentes à ce congé si elle en fait la demande au président.

Durant son congé de maternité, l'employée continue d'être assujettie au régime d'assurance traitement tant qu'elle rencontre la notion d'invalidité prévue à l'article 38,03, mais elle reçoit les indemnités prévues à la section 37 au lieu des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 38,18. Cette suspension des avantages n'a pas pour effet de prolonger au-delà de cent quatre (104) semaines, les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) de l'article 38,18. Au terme de son congé de maternité, l'employée qui est toujours invalide, peut bénéficier, le cas échéant, de la partie résiduelle des avantages prévus aux paragraphes b) et c) de l'article 38,18.

37,11 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'article 37,08. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit,

sur demande du président, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

37,12 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

L'employée 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 l'employée.

Durant ces prolongations, l'employée ne reçoit ni indemnité ni traitement. L'employée bénéficie des avantages prévus à l'article 37,42 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus aux deuxième et troisième alinéas de l'article 37,43 pendant les semaines subséquentes.

37,13 L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux articles 37,08 ou 37,12, est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de la section 38, en autant qu'elle y ait normalement droit.

Préavis de départ

37,14 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un avis écrit au président 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 l'employée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

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

Indemnités prévues pour l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale

37,15 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines¹ de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 37,20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante² :

¹ L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

² Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

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

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance parentale que l'employée 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 Régime québécois d'assurance parentale à la suite d'une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

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

37,16 Le président ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'employée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

37,17 Le total des montants reçus par l'employée 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 alinéa de l'article 37,15. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés de son employeur prévu à l'article 37,15 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

Indemnités prévues pour l'employée admissible au Régime d'assurance-emploi

37,18 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe

c) de l'article 37,20 et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, mais qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a le droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

A. pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante³ :

en additionnant :

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

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

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

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

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

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

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

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

Les articles 37,16 et 37,17 s'appliquent à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

37,19 L'employée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations du Régime d'assurance-emploi est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 37,20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit à un congé d'une durée de vingt (20) semaines et de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité calculée selon la formule suivante :

en additionnant :

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

L'article 37,17 s'applique à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Dispositions particulières

37,20 Dans les cas visés aux articles 37,15, 37,18 et 37,19 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée ;
- b) l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par le président d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis au président par le ministère 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 I de la *Loi sur la négociation et la détermination des conditions de travail requérant une coordination nationale notamment dans les secteurs public et parapublic*.

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 37,15, 37,18 et 37,19 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'employée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe;

- d)** aux fins de la présente section, on entend par traitement, le traitement de l'employée tel qu'il est prévu à l'article 41,01 ainsi que la prime prévue à l'article 43,04, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Ce traitement est réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employée aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la section 19 sont respectées.

Le traitement hebdomadaire servant à calculer l'indemnité de congé de maternité de l'employée à temps partiel est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant ce congé. Si, pendant cette période, l'employée 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 l'employée à temps partiel en congé spécial prévu à l'article 37,22 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 l'employée à temps partiel comprend la date de majoration des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire est fait à partir du traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

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

37,21 L'employée peut reporter ses semaines de vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si elle avise le président 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 l'employée, à l'approbation du président qui tiendra compte des nécessités du service.

Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Affectation provisoire et congé spécial

37,22 L'employée 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 génération), lequel peut comporter des dangers pour l'enfant à naître.

L'employée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque le président reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement la fraternité et lui indique le nom de l'employée 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 l'employée.

L'employée 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, l'employée 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 l'employée enceinte, à la date de son accouchement et pour l'employée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement.

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

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

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

Autres congés spéciaux

37,23 L'employée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

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

Durant ces congés, l'employée 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, l'employée peut au préalable bénéficier d'un congé spécial avec traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit s'utiliser en jours ou demi-jours. Le président peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

Congé à l'occasion de la naissance

37,24 L'employé 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. L'employé a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de la grossesse. L'employé qui désire se prévaloir du présent congé en avise le président dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou

l'enregistrement.

L'employé 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

37,25 À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée au président, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 37,39 et 37,40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée au président 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 soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Toutefois, l'employé peut demander par écrit au président de fractionner le congé en semaine. S'il y a entente avec le président, les dates du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service. Ils ne doivent pas avoir pour effet de priver un autre employé des droits qui sont prévus à l'article 34,05.

Dans le cas de l'employé admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

37,26 L'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir au président, 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 l'employé.

Durant cette prolongation, l'employé ne reçoit ni indemnité ni traitement et il bénéficie des avantages prévus aux deuxième et troisième alinéas de l'article 37,43.

Indemnités prévues pour l'employé admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

37,27 Pendant le congé de paternité prévu à l'article 37,25, l'employé, 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'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 37,15 ou 37,18, selon le cas, et les articles 37,16 et 37,17 s'appliquent à l'employé visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour l'employé non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi

37,28 L'employé non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 37,25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employé a complété vingt (20) semaines de service.

Disposition particulière

37,29 L'article 37,20 s'applique dans les cas visés aux articles 37,27 et 37,28, en faisant les adaptations nécessaires.

Congé pour l'adoption d'un enfant autre que l'enfant du conjoint

37,30 L'employé (e) 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 quinzième (15^e) jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption. L'employé qui désire se prévaloir du présent congé en avise le président dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Aux fins de l'application du présent article et de l'article 37,31, l'arrivée de l'enfant est reconnue si les deux (2) conditions suivantes sont remplies :

- l'enfant est physiquement arrivé à la maison ou confié au parent et celui-ci à l'intention de l'adopter;
- l'employé doit fournir à l'employeur une preuve de son intention d'adopter laquelle peut varier selon le type d'adoption, en fonction des exigences requises du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

37,31 L'employé (e) qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée au président, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 37,39 et 37,40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée au président au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Lorsque l'employé (e) est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations d'adoption exclusives accordées en vertu de ce régime et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Pour l'employé (e) non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance-emploi, ce congé doit se situer après l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

37,32 L'employé (e) peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu à

l'article 37,31 s'il fait parvenir au président, 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 l'employé (e).

Durant cette prolongation, l'employé (e) ne reçoit ni indemnité ni traitement et il bénéficie des avantages prévus aux deuxième et troisième alinéas de l'article 37,43.

Indemnités prévues pour l'employé (e) admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

37,33 Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 37,31, l'employé (e), 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'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 37,15 ou 37,18, selon le cas, et les articles 37,16 et 37,17, s'appliquent à l'employé visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour l'employé (e) non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance-emploi

37,34 L'employé (e) non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à l'article 37,31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employé a complété vingt (20) semaines de service.

Disposition particulière

37,35 L'article 37,20 s'applique dans les cas visés aux articles 37,33 et 37,34, en faisant les adaptations nécessaires.

Congé pour l'adoption de l'enfant de son conjoint

37,36 L'employé (e) qui adopte l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée au président 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

37,37 L'employé (e) bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, à la suite d'une demande écrite adressée au président 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.

L'employé (e) 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 au président 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 au présent article prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi et le congé prévu par l'article 37,31 s'applique alors.

Congé sans traitement

37,38 L'employé (e) a droit, à la suite d'une demande écrite présentée au président 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 au présent article. 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 l'employée en prolongation du congé de maternité prévu à l'article 37,08 sous réserve de l'article 37,21.

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employé (e) en prolongation du congé de paternité prévu à l'article 37,25 ou en prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 37,31. La durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant la naissance ou suivant l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas. L'article 37,21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

L'employé (e) 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 l'employé (e) se prévaut d'un congé partiel sans traitement en vertu du présent article, elle ou il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine et le choix de l'employé (e) relativement à l'étalement des heures de travail doit être approuvé par le président. Ce dernier tient compte, le cas échéant, des impératifs familiaux qui lui ont été soumis par l'employé (e). En cas de désaccord du président quant au nombre de jours de congé par semaine, l'employé (e) a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) de congé par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

L'employé (e) en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement a le droit, à la suite d'une demande écrite présentée au président 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.

L'employé (e) à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement. Toutefois, les autres dispositions de la présente convention relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

L'employé (e) qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou de son congé partiel sans traitement peut, pour la portion du congé de son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de l'employé (e) n'est pas un employé (e) d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 37,20, l'employé (e) peut se prévaloir d'un des congés prévus ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

- b) L'employé (e) 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 soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par l'employé (e) et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié. Ce congé sans traitement s'applique à l'employé (e) qui adopte l'enfant de son conjoint.

L'employé (e) 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 soixante-cinq (65) semaines, tel avis est d'au moins trente (30) jours.

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

37,39 Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, l'employé en congé de paternité ou l'employé (e) en congé pour adoption en vertu de l'article 37,31 peut, après entente avec le président, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

37,40 Sur demande présentée au président, l'employée en congé de maternité, l'employé en congé de paternité, l'employé (e) en congé pour adoption en vertu de l'article 37,31 ou l'employé en congé sans traitement à temps complet en vertu de l'article 37,38, mais uniquement s'il s'agit des soixante-cinq (65) premières semaines de son congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé, lorsque survient un accident, une maladie non reliée à la grossesse ou un acte criminel l'autorisant à s'absenter en vertu de l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon les articles 36,09 et 36,10.

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines durant lesquelles le congé peut être suspendu correspond au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de

l'enfant. Pour les autres cas de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la *Loi sur les normes du travail* pour une telle situation.

Durant la suspension de son congé, l'employé (e) est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. L'employé (e) bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus aux deuxième et troisième alinéas de l'article 37,43.

À la demande de l'employé (e) et si l'employeur y consent, le congé de paternité prévu à l'article 37,25, le congé pour adoption prévu à l'article 37,31 ou le congé sans traitement à temps complet prévu à l'article 37,38, mais uniquement s'il s'agit des soixante-cinq (65) premières semaines, est fractionné en semaines. Les deuxième et troisième alinéas du présent article ne s'appliquent pas au présent alinéa.

37,41 Lors de la reprise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 37,39 ou 37,40, le président verse à l'employé (e) l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé sous réserve des dispositions prévues à l'article 37,02.

Avantages

37,42 Durant le congé de maternité visé par l'article 37,08, les congés spéciaux prévus aux articles 37,22 et 37,23, le congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 37,24, le congé de paternité prévu à l'article 37,25 et le congé pour adoption prévu aux articles 37,30, 37,31 ou 37,36, l'employé (e) bénéficie, pour autant qu'il 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 congé de maladie;
- accumulation de l'expérience.

37,43 Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 37,37, l'employé (e) 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 l'article 37,38, l'employé (e) continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes pour les soixante-cinq (65) premières semaines du congé et la totalité des primes, y compris la part de l'employeur, pour les semaines suivantes. De plus, l'employé (e) accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des soixante-cinq (65) premières semaines du congé.

L'employé (e) peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance

prévus à l'article 38,08 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Retour au travail

37,44 Le président doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

L'employée à qui le président 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 l'article 37,38 ou d'être sujette à l'application de l'article 37,13.

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

37,45 L'employé (e) doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 37,25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 37,31 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 37,38. Au terme de cette période, l'employé (e) qui ne s'est pas présenté au travail est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employé (e) qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

37,46 L'employé (e) à qui le président a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à l'article 37,38 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévue à l'article 37,37 doit donner un avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé. S'il ne se présente pas au travail à la date de retour prévu, il est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

37,47 Au retour du congé de maternité, d'un des congés spéciaux visés aux articles 37,22 ou 37,23, du congé de paternité prévu à l'article 37,25, du congé pour adoption prévu à l'article 37,31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévue à l'article 37,37 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas soixante-cinq (65) semaines, l'employé (e) reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant soixante-cinq (65) semaines, l'employé (e) réintègre son emploi ou est affecté (e) 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, l'employé (e) a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il 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.

Employés(es) occasionnels(les)

37,48 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé (e) occasionnel (le) embauché (e) pour une période d'un (1) an ou plus, sans toutefois excéder les périodes où il ou elle aurait effectivement travaillé.

SECTION 38 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

38,01 Aux fins de la présente section, on entend par personne à charge une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le *Règlement sur le régime général d'assurance médicaments* et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu par la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*, domiciliée chez l'employé qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

38,02 Les employés bénéficient, en cas de décès, maladie ou d'accident, des régimes prévus à la présente section selon les modalités suivantes :

- a) tout employé dont la semaine régulière de travail est à temps complet ou à soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps complet: après un (1) mois d'ancienneté le président verse, dans ce cas, sa pleine contribution pour cet employé;
- b) tout employé dont la semaine régulière de travail est plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet: après trois (3) mois d'ancienneté et le président verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour un employé à temps complet, l'employé payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution;
- c) tout employé dont la semaine régulière de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps complet est exclu totalement, qu'il soit ou non assujetti à la convention.

Définition d'invalidité

38,03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une complication grave d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les attributions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par le président.

N'est pas reconnue comme une période d'invalidité, une période d'invalidité au cours de laquelle l'employé refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin.

Toutefois, le président peut utiliser temporairement l'employé, sous réserve de ses restrictions médicales, à toute autre tâche, de son unité de négociation ou non, pourvu qu'il soit qualifié pour ces tâches et que celles-ci ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de l'employé. Le cas échéant, son traitement est maintenu. Lorsque l'employé doit justifier les restrictions médicales en regard des attributions envisagées, il se voit rembourser les frais d'obtention d'un seul certificat médical. En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales de l'employé, le litige est soumis à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

Période d'invalidité et période de requalification

38,04 À moins que l'employé n'établisse à la satisfaction du président ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente, une période d'invalidité est :

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

Lorsqu'un jour férié et chômé survient durant la période de requalification, une journée qui, autrement, aurait été travaillée, cette journée n'est pas comptabilisée comme jour de travail effectif ou de disponibilité pour un travail effectif, mais elle n'interrompt pas la période de requalification, laquelle est prolongée d'autant.

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

38,05 La période de requalification à une nouvelle invalidité prévue à l'article 38,04 s'applique à l'employé à temps réduit sous réserve des particularités décrites ci-dessous.

Application pour l'employé à temps réduit dont l'horaire est égal ou supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet

- a) Lorsque la période d'invalidité est de vingt (20) jours ou moins, l'employé à temps réduit est requalifié après quinze (15) jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit.
- b) Lorsque la période d'invalidité est de plus de vingt (20) jours, l'employé à temps réduit dont l'horaire est égal ou supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet, et ce, peu importe le nombre d'heures prévu à sa semaine de travail, est requalifié :
 - i. après une période de vingt-quatre (24) jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit, dans le cas où la période d'invalidité est inférieure à cinquante-deux (52) semaines;
 - ii. après une période de quarante-huit (48) jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit, dans le cas où la période d'invalidité est de cinquante-deux (52) semaines ou plus.

La période de requalification de l'employé qui, au cours de cette période de vingt-quatre

(24) ou quarante-huit (48) jours, s'absente, peu importe le motif, est reprise à zéro. Le cas échéant, la reprise de cette période de requalification débute au retour de son absence et la durée de la nouvelle période de requalification, à savoir vingt-quatre (24) ou quarante-huit (48) jours, est déterminée en fonction de la période écoulée depuis le début de la période d'invalidité.

L'employé à temps réduit qui a amorcé la période de requalification de vingt-quatre (24) ou quarante-huit (48) jours décrite au présent paragraphe, mais dont l'horaire réduit prend fin avant que ne soit complétée cette requalification est assujetti aux dispositions décrites au paragraphe c) du présent article.

- c) La période de requalification de l'employé assujetti au paragraphe b) du présent article et dont l'horaire devient à temps complet avant que ne soit complétée la période de vingt-quatre (24) ou quarante-huit (48) jours, se termine à la première de ces deux (2) éventualités :
- i. au terme d'une période de vingt-quatre (24) ou quarante-huit (48) jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire, tel qu'initialement prévu;
 - ii. au terme d'une période de quinze (15) ou trente (30) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, le calcul de ces semaines débutant le premier jour de sa semaine normale de travail pour laquelle son horaire est à temps complet.

Application pour l'employé à temps réduit dont l'horaire est inférieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet

- d) Lorsque la période d'invalidité est de vingt (20) jours ou moins, l'employé à temps réduit est requalifié après quinze (15) jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit.
- e) Lorsque la période d'invalidité est de plus de vingt (20) jours, l'employé à temps réduit dont l'horaire est inférieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet est assujetti à la période de requalification prévue à l'article 38,04. Son horaire réduit est suspendu à compter de son retour au travail, que ce retour s'effectue avec ou sans période de réadaptation. L'horaire réduit est remis en vigueur, s'il y a lieu, lorsque la période de requalification est complétée. La suspension automatique de l'horaire réduit ne s'applique pas à l'employé à temps réduit résultant d'un congé partiel parental.

Application pour l'employé à temps réduit résultant d'un congé partiel parental

- f) L'employé à temps réduit résultant d'un congé partiel parental et dont l'horaire de travail est égal ou supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet est assujetti à la période de requalification décrite aux paragraphes a) ou b) du présent article, selon la situation applicable.

- g)** L'employé à temps réduit résultant d'un congé partiel parental et dont l'horaire de travail est inférieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet est assujéti à l'une ou l'autre des règles ci-dessous selon la situation qui lui est applicable :
- i. si l'employé choisit de mettre fin à son congé partiel parental ou de le modifier de telle sorte que son horaire de travail soit d'au moins quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet, la période de requalification sera celle prévue à l'article 38,04 ou celle prévue aux paragraphes a) ou b) du présent article, selon la situation qui lui est applicable. Toute modification à son congé doit être présentée conformément aux dispositions prévues à la section 37;
 - ii. si l'employé choisit de poursuivre son congé partiel parental, la période de requalification ne pourra débuter.

38,06 À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par l'employé lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la présente section.

38,07 Malgré l'article 38,06, dans le cas d'alcoolisme ou toxicomanie est reconnue comme période d'invalidité aux fins de la présente section, la première période pendant laquelle l'employé reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

Régimes d'assurance

38,08 L'employeur administre le régime de base d'assurance maladie et les régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et la fraternité. Il effectue notamment la retenue des cotisations requises. Ce contrat, qui ne peut comporter de stipulations impliquant une obligation monétaire de la part de l'employeur autres que celles découlant de la présente section ni de stipulations contraires à la présente convention, prévoit un maximum de trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participants. Les régimes couvrent l'employé, son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge.

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

38,09 Les dispositions du contrat visant l'administration des régimes font l'objet d'une entente entre l'employeur et la fraternité. Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette entente ne peut faire l'objet d'un grief.

38,10 Les régimes complémentaires peuvent comporter, séparément ou en combinaison avec des prestations d'assurance maladie, des prestations d'assurance vie et d'assurance traitement. Les prestations d'assurance traitement complémentaire doivent répondre aux exigences suivantes :

- le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à

- l'épuisement de la réserve de congés de maladie du prestataire, le cas échéant;
- la prestation ne peut dépasser quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement net d'impôt, cette prestation comprenant les prestations que l'employé peut recevoir de toutes autres sources, notamment la *Loi sur l'assurance automobile*, le Régime des rentes du Québec, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, le Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que l'employé peut recevoir d'autres sources;
 - les prestations d'assurance traitement payées en vertu du régime d'assurance traitement prévu ci-après se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

38,11 Une entente en application de l'article 38,09 comporte entre autres les stipulations suivantes :

- a) une garantie que le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peut être majoré durant les douze (12) premiers mois de leur entrée en vigueur, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite sous réserve d'une mésentente avec l'assureur conduisant à un appel d'offres, et une garantie que l'employeur est avisé de toute majoration relative à ce tarif au minimum deux (2) mois à l'avance. Cet avis peut être de quarante-cinq (45) jours s'il n'y a pas de changement d'assureur ni de changement de structure de tarification dans les régimes;
- b) sous réserve de la possibilité de laisser les sommes en dépôt, tout dividende ou ristourne le cas échéant, fait l'objet d'un congé de prime. Dans ce cas, l'employeur est avisé au minimum quarante-cinq (45) jours avant son entrée en vigueur.

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

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

- f) la transmission à l'employeur d'une copie conforme du contrat et de tout avenant de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges ; lorsque l'assureur est choisi, la transmission à l'employeur des éléments non conformes au cahier des charges le cas échéant. Les dispositions relatives aux formules financières n'ont pas à être transmises à l'employeur;
- g) les conditions concernant la retenue des primes requises notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement et ce, en application du contrat d'assurance; dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge de la fraternité à moins d'une entente avec l'employeur;
- h) la transmission par l'assureur à l'employeur des relevés d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des adhérents.

Régime d'assurance vie

38,12 L'employé bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6400,00 \$).

De plus, un montant d'assurance vie de cent mille dollars (100 000,00 \$) est versé par l'employeur à tout employé qui décède des suites d'un accident survenu à cause de l'exercice des attributions découlant de son statut juridique d'agent de la paix à la condition toutefois qu'il ne s'agisse pas d'une faute lourde.

38,13 Le montant mentionné au premier alinéa de l'article 38,12 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les employés visés au paragraphe b) de l'article 38,02 ainsi que pour les employés occasionnels embauchés pour une période d'un (1) an ou plus.

Régime de base d'assurance maladie

38,14 La contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie quant à tout employé ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même, son conjoint, son enfant à charge ou sa personne à charge :
 - à compter du 1^{er} avril 2023 : 40,00 \$ par mois;
 - à compter du 5 mars 2026 : 65,00 \$ par mois.

- b) dans le cas d'un participant assuré seul :
 - à compter du 1^{er} avril 2023 : 16,00 \$ par mois;
 - à compter du 5 mars 2026 : 28,50 \$ par mois.

- c) le montant maximal de la couverture au régime de base d'assurance maladie de la personne participante assurée.

38,15 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants indiqués aux paragraphes a) et b) de l'article 38,14 sont diminués des deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime de base et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même. Les régimes complémentaires existants à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur sous réserve du maximum prévu à l'article 38,08, comprenant ou non le solde des prestations du régime de base d'assurance maladie.

38,16 La participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire, mais un employé peut, moyennant un préavis écrit à l'assureur, refuser ou cesser d'y participer à condition qu'il établisse que lui-même, son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance comportant des prestations similaires ou qu'il soit lui-même assuré à titre de conjoint ou conjointe, d'enfant à charge ou de personne à charge.

L'assureur doit transmettre sa décision dans les trente (30) jours suivant la réception du préavis. Toute exemption prend effet à compter du début de la deuxième période de paie suivant l'acceptation par l'assureur.

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

38,17 L'employé qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :

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

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.

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

Régime d'assurance traitement

38,18 Sous réserve des dispositions des présentes, un employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

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

Malgré ce qui précède, l'employé qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu à l'article 38,21 se voit appliquer les dispositions suivantes :

- chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un jour complet de congé de maladie;
 - la période d'invalidité pendant laquelle l'employé peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à la date de son départ en invalidité;
 - l'employé conserve à sa réserve les jours de congé de maladie qui, en application des dispositions de l'article 38,21 n'ont pas été utilisés;
- b) à compter de l'expiration de la période prévue au paragraphe a) du présent article, sous réserve, le cas échéant, d'un délai de carence minimum de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante (40,00 \$) dollars par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son traitement en excédent de ce montant, mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son traitement.

Le délai de carence préalable au versement des prestations d'assurance traitement à l'employé à temps réduit est égal au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail;

- c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) du montant déterminé pour la période précitée.

Le taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire de l'employé aux fins du calcul des montants prévus aux paragraphes b) et c) du présent article sont ceux prévus à la section 41 à la date où commence le paiement de la prestation.

Toutefois, ce taux de traitement est réajusté conformément aux dispositions de la section 41 entraînant, le cas échéant, un nouveau montant forfaitaire servant au réajustement de la prestation. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employé aurait normalement droit, si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la section 19 sont respectées.

Pour l'employé à temps réduit la prestation visée aux paragraphes b) et c) du présent article est réduite au prorata, sur la base de la moyenne des heures prévues à l'horaire de travail de l'employé au cours des dix (10) périodes de paie précédant le début de l'invalidité.

Malgré l'alinéa qui précède, la prestation est calculée en référence à la base théorique de l'horaire à temps réduit si, au cours des dix (10) périodes de paie précédant le début de l'invalidité, l'employé était en congé sans traitement ou absent en vertu des sections 37 à 39 ou s'il n'était pas à temps réduit pour la totalité de ces dix (10) périodes.

38,19 À compter de la cinquième semaine d'invalidité au sens de l'article 38,03, l'employé peut, après approbation du président, bénéficier d'une période de réadaptation aux attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujéti au régime d'assurance traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue.

Durant cette période de réadaptation, l'employé reçoit son traitement pour le temps travaillé uniquement au lieu des avantages prévus aux paragraphes a), b) ou c) de l'article 38,18 et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste.

Cependant, au cours de cette période, un employé peut, après autorisation du président, s'absenter en vacances pendant une période maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Le cas échéant, les jours de congé ainsi utilisés sont déduits de sa réserve de vacances.

La période de réadaptation, incluant, le cas échéant, les jours de vacances utilisés en vertu de l'alinéa précédent, ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà des cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) de l'article 38,18.

Le présent article s'applique à l'employé à temps réduit. Toutefois, dans le cas de l'employé à temps réduit dont l'horaire est inférieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet et dont l'horaire réduit a été suspendu en application du paragraphe e) de l'article 38,05, celui-ci reçoit, pour le temps non travaillé, les avantages prévus aux paragraphes a), b) ou c) de l'article 38,18 au prorata de l'horaire réduit qui lui était applicable.

38,20 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujéti et il demeure assuré; toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement des jours de congés de maladie à sa réserve, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti sans perdre de droits. Le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Aux fins de la présente convention, l'employé bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance traitement visé à la présente section, est réputé absent sans traitement même si l'employeur assume le paiement des prestations.

L'employé absent pour invalidité et sujet à l'application des dispositions des paragraphes b) et c) de l'article 38,18, pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement de l'année suivante, est réputé absent avec traitement aux fins d'application des dispositions de l'article 34,01. Si l'employé est absent pour invalidité pour une période additionnelle à cette période au cours d'une même année financière et sujet à l'application des dispositions des paragraphes b) et c) de l'article 38,18, il est réputé absent sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

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

38,21 Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la *Loi sur l'assurance automobile*, la *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement*, la *Loi visant à favoriser le civisme* ou en vertu du Régime de rentes du Québec ou du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Aux fins du présent article, les jours de congé de maladie utilisés conformément aux dispositions du paragraphe a) de l'article 38,18 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie de l'employé que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son taux de traitement et celui des prestations versées par un des organismes prévus à l'alinéa précédent.

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

- la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des paragraphes a), b) et c) de l'article 38,18. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime des rentes du Québec, au Régime d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi; de plus, les prestations prévues au paragraphe a) déjà mentionné sont réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un montant brut imposable qui

constitue le montant à verser.

Sur demande écrite du président, laquelle est accompagnée des formulaires appropriés, l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au premier alinéa doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Si l'employé est reconnu admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public, il doit en informer sans délai le président. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement, le président établit le trop-payé et l'employé doit rembourser l'employeur, conformément aux dispositions de l'article 46,13.

Malgré l'alinéa qui précède, l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité en vertu de la *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement*, peut refuser de présenter sa demande à l'organisme concerné s'il a choisi de ne pas porter plainte à la suite de l'acte criminel commis contre lui.

L'employé bénéficiaire d'une prestation visée au premier alinéa doit, pour avoir droit aux avantages prévus, informer le président des montants qui lui sont payables et l'autoriser, par écrit, à obtenir les renseignements nécessaires auprès de l'organisme concerné. Le cas échéant, l'employé doit signer les formules requises.

38,22 Le versement des montants payables tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance traitement est effectué directement par le président, sous réserve de la présentation par l'employé des pièces justificatives.

38,23 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, le président ou bien l'assureur ou organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

38,24 De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser le président sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

Pour avoir droit à un permis d'absence pour cause de maladie, l'employé doit remettre au président une déclaration écrite établissant la cause de son absence.

S'il y a abus de la part de l'employé, ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir à ses frais, à la demande du président, soit un certificat médical indiquant le diagnostic pathologique et la durée probable de l'absence, soit le rapport d'invalidité de l'employeur attestant qu'il est incapable de travailler, laquelle demande doit être faite, sauf dans des circonstances exceptionnelles, avant le retour au travail de l'employé ; lorsque le président juge à propos de faire une telle demande avant l'absence, il doit le faire par écrit. Le contenu de ce certificat médical ou du rapport d'invalidité de l'employeur est sujet à vérification par un médecin désigné par le président et celui-ci peut également, aux frais de l'employeur, faire examiner l'employé relativement à toute absence autant que possible dans la même région où demeure l'employé. Cet examen médical est effectué par un médecin désigné par le président.

Toute divergence d'opinions entre le médecin désigné par le président et celui de l'employé

doit être soumise pour adjudication finale à un troisième médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé. Le cas échéant, le président rembourse à l'employé, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement. Le président traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux de l'employé de façon confidentielle.

L'employé qui ne se présente pas à un examen médical auquel il est tenu de se soumettre rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par le président ou la part de l'employeur dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par les parties.

38,25 La vérification peut être faite lorsque le président le juge à propos. Advenant que l'employé a fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de l'employé, le président peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

38,26 Par ailleurs, si le président a des motifs raisonnables de croire qu'un employé est médicalement inapte à exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois, il en informe la fraternité.

Dans les cinq (5) jours suivants, les parties doivent choisir le médecin devant procéder, pour adjudication finale, à l'expertise médicale de l'employé. Ce médecin est payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

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

À défaut d'entente dans le délai imparti sur le choix du médecin ou lors d'une situation urgente nécessitant l'intervention immédiate du président, celui-ci désigne alors le médecin et dans ce cas l'employé peut contester les résultats de l'expertise médicale. Le dossier est alors soumis pour adjudication finale à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé. Le cas échéant, le président rembourse à l'employé, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

L'employé qui ne se présente pas à un examen médical auquel il est tenu de se soumettre rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par le président ou la part de l'employeur dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par les parties.

38,27 Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employé n'a pu aviser le président dans le délai prévu ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

38,28 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement des griefs.

Réserve de congés de maladie

38,29 Pour chaque mois civil pendant lequel il a eu droit à son traitement pour la moitié ou

plus des jours ouvrables, le président crédite à l'employé dix douzièmes (10/12) de jour de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin dudit mois. S'il ne répond pas à la condition exigée, l'employé perd son droit au crédit pour ce mois.

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

38,30 Les crédits de congé de maladie qu'acquiert l'employé sont versés à sa réserve. Les jours utilisés sont soustraits de sa réserve.

Pour l'employé à temps réduit et pour l'employé à temps complet dont l'horaire de travail est différent de celui prévu au premier alinéa de l'article 30,14, l'utilisation des congés de maladie se fait en heures sur la base du temps prévu à son horaire de travail, et les jours de congé de maladie à la réserve de l'employé sont convertis en heures à raison de huit (8) heures par jour.

Sauf si la présente convention en prévoit le paiement, l'employé qui accède par reclassement, promotion, rétrogradation ou réorientation, à une classe d'emplois qui n'est pas régie par la présente convention, mais pour laquelle le régime d'assurance traitement prévoit l'accumulation de congés de maladie, conserve à sa réserve les jours de congé de maladie accumulés, lesquels pourront être utilisés conformément aux conditions de travail qui lui sont applicables.

38,31 Le président procède au paiement des jours à la réserve qui excèdent vingt (20), dans les situations suivantes :

- a) au 30 septembre, si la réserve de l'employé excède vingt (20) jours, cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé et l'employé peut, à son choix :
 - recevoir une indemnité équivalente au nombre de jours de congé de maladie retirés de sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employé au moment du paiement, lequel est effectué au cours du mois de décembre; ou
 - convertir un maximum de deux (2) jours retirés de la réserve en jours de congé personnels et recevoir, le cas échéant, pour les jours résiduels retirés de la réserve, l'indemnité prévue ci-dessus. Les jours de congés convertis en congés personnels sont non monnayables, non reportables et non cumulables. Ils doivent se prendre au cours de la période du 1^{er} janvier au 31 décembre suivant leur conversion, en jours ou demi-jours, à la discrétion de l'employé. Le président doit autoriser ce congé à l'employé dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service. Les jours ne peuvent avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres employés, et si le président ne peut autoriser la totalité des jours demandés vu les multiples demandes reçues des employés, le président donne priorité aux employés ayant le plus d'ancienneté.

L'employé qui veut se prévaloir de la possibilité de convertir jusqu'à deux (2) jours en congés personnels doit signifier son choix au président au plus tard le 31 octobre. À défaut d'en adresser la demande dans ce délai, l'indemnité prévue au présent paragraphe lui est versée pour la totalité des jours retirés de la réserve;

- b) lorsque l'employé accède par reclassement, promotion, rétrogradation ou réorientation, à une classe d'emplois qui n'est pas régie par la présente convention, mais pour laquelle le régime d'assurance traitement applicable prévoit l'accumulation de congés de maladie, le président retire de la réserve de congés de maladie de l'employé les jours qui excèdent vingt (20) et paie à l'employé une indemnité équivalente au nombre de jours retirés sur la base du traitement applicable la veille de son accession à la nouvelle classe d'emplois.

Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à huit (8) heures.

38,32 Lors du paiement de l'indemnité, le président précise à l'employé le nombre de jours et fractions de jours de congé de maladie auquel correspond ce paiement.

Dispositions particulières

38,33 Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes b) et c) de l'article 38,18 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employé prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

38,34 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

38,35 L'employé qui est absent sans traitement, suspendu ou mis à pied n'accumule et ne peut utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées par l'article 38,18, mais il conserve, sous réserve de l'article 38,31, les jours de congé de maladie à sa réserve avant son départ.

38,36 Les dispositions concernant les divers régimes d'assurance prévus par la présente section ne s'appliquent à l'employé qui, à la suite de l'attribution d'un nouveau classement, conserve, à sa demande et en vertu de la directive applicable, les divers régimes d'assurance collective auxquels il participait avant l'attribution de ce nouveau classement.

Remboursement de la réserve de congés de maladie de l'employé temporaire ou permanent

38,37 La réserve de congés de maladie est remboursée dans les situations décrites ci-dessous :

- a) lors de sa démission, de son congédiement disciplinaire ou administratif, de son décès ou de sa retraite le président paie à l'employé temporaire ou permanent ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a au moins une (1) année d'ancienneté depuis sa nomination à titre temporaire, une indemnité équivalente au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à titre d'employé de la fonction publique et calculée sur la base de son traitement au moment de son départ.

Malgré ce qui précède, l'employé temporaire ayant accumulé six (6) mois d'ancienneté depuis sa nomination à titre temporaire et dont le président met fin à l'emploi avant qu'il ait complété son stage probatoire reçoit l'indemnité prévue à l'alinéa précédent. De plus, cet employé temporaire a également droit à l'indemnité pour les jours de congé de maladie qu'il a transférés en vertu de l'article 38,40.

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

- b) lorsque l'employé temporaire ou permanent accède par reclassement, promotion, rétrogradation ou réorientation professionnelle, à une classe d'emplois qui n'est pas régie par la présente convention, classe d'emplois pour laquelle le régime d'assurance traitement applicable ne prévoit pas l'accumulation de congés de maladie, le président paie à l'employé une indemnité équivalente au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à titre d'employé de la fonction publique. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employé la veille de son accession à la nouvelle classe d'emplois.

Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à huit (8) heures.

Employés occasionnels

38,38 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus et ce, pour les périodes effectivement travaillées, sous réserve des particularités décrites aux articles 38,39 à 38,41.

38,39 Aux fins de l'application des dispositions de l'article 38,02, l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, subséquent à un premier engagement, engagement pour lequel les dispositions de la présente section s'appliquaient ou non, doit à chaque fois accumuler un (1) mois d'ancienneté avant de pouvoir bénéficier des régimes prévus à la présente section, sauf si l'interruption entre les engagements est de soixante (60) jours ou moins.

Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à huit (8) heures. Cependant, pour l'employé à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 30,01, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévues à son horaire quotidien.

38,40 L'employé occasionnel embauché pour un (1) an ou plus et nommé à titre temporaire conserve sa réserve de congés de maladie, s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre d'employé occasionnel et sa nomination à titre d'employé temporaire. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, ce transfert de réserve ne s'applique qu'à l'employé qui en fait la demande si sa réserve n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

Remboursement de la réserve de congés de maladie de l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus

38,41 L'indemnité prévue à l'article 38,37 s'applique à l'employé occasionnel embauché pour

une période d'un (1) an ou plus qui est licencié après avoir accumulé six (6) mois d'ancienneté.

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

SECTION 39 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Sous-section A : Employé invalide en attente d'une décision

39,01 Les dispositions de la présente sous-section s'appliquent uniquement à l'employé invalide au sens de l'article 38,03 qui a déposé une réclamation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) concernant une lésion qu'il estime attribuable à son travail au service de l'employeur et pour laquelle la décision d'admissibilité n'a pas été rendue.

L'employé visé au premier alinéa demeure assujéti à la section 38 sous réserve des particularités prévues au présent article.

L'employé invalide qui, temporairement, ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu reçoit s'il en fait la demande au président, les montants d'assurance traitement qui lui sont applicables en vertu des dispositions de l'article 38,18, et ce, à compter de la date de sa demande.

Le président peut assigner temporairement l'employé invalide, à ses tâches ou à d'autres tâches, de son unité de négociation ou non, à temps plein ou à temps partiel. Cette assignation temporaire s'effectue conformément à la procédure prévue à l'article 179 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et, ce faisant, elle ne peut être réalisée qu'après l'obtention d'un avis favorable du professionnel de la santé qui a charge de l'employé à l'effet que celui-ci est raisonnablement en mesure d'accomplir ces tâches, que celles-ci ne comportent pas de danger pour sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et qu'elles sont favorables à sa réadaptation. Le président doit transmettre le formulaire dûment complété à la CNESST dès qu'il obtient l'avis du professionnel de la santé qui a charge de l'employé.

L'employé assigné reçoit son traitement pour le temps travaillé et, pour le temps non travaillé, les avantages prévus aux paragraphes a), b) ou c) de l'article 38,18 si ceux-ci lui sont applicables.

L'employé dont l'admissibilité de la réclamation est refusée par la CNESST cesse d'être visé par la présente sous-section.

Sous-section B : Employé incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle

39,02 Les dispositions de la présente sous-section s'appliquent uniquement à l'employé qui est, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, incapables d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

Indemnités

39,03 L'employé visé à la présente sous-section reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement de revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement revenu prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et le traitement net qu'il retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à

un montant brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel l'employé aurait droit durant cette période.

L'employé a droit à ce montant complémentaire à la condition d'avoir droit à l'indemnité de remplacement du revenu, sans excéder une période d'absence continue maximale de deux (2) ans.

Aux fins du présent article, le traitement net s'entend du traitement tel qu'il est défini à l'article 41,01 diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par l'employé au Régime des rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale, au Régime d'assurance-emploi, au régime de retraite et aux régimes d'assurance collectifs.

Avantages

39,04 L'employé visé à la présente sous-section qui a droit à l'indemnité de remplacement du revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est réputé invalide au sens de l'article 38,03 et régi par les dispositions de la section 38. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la convention, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après :

a) Crédits de vacances

Aux fins d'application des dispositions de l'article 34,01, l'employé est réputé absent avec traitement pour les seules périodes où peut être versé le montant complémentaire prévu à l'article 39,03.

b) Crédits de congé de maladie

Aux fins d'application des dispositions de l'article 38,29, l'employé est réputé absent avec traitement pour les seules périodes où peut être versée le montant complémentaire prévu à l'article 39,03.

c) Assurance traitement

Pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, l'employé n'utilise pas les congés de maladie à son crédit et aucun débit n'est effectué à sa réserve. Toutefois, les dispositions du présent paragraphe ne doivent pas avoir pour effet de modifier l'application des articles 38,18, 38,19 et 38,21, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

d) Recours

L'employé qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut, afin de faire statuer sur son invalidité, en appeler uniquement selon les recours prévus à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, tels recours remplaçant la procédure de règlement des griefs prévue à la convention et la procédure prévue à l'article 38,24 concernant la divergence d'opinions entre le médecin désigné par le président et celui de l'employé. De même, lorsque le président exige que l'employé se soumette à un examen médical, il le fait conformément aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, l'employé qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu de la présente section rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par le président. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 46,12 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

Droit de retour au travail

39,05 L'employé visé à la présente sous-section qui redevient capable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois avant l'expiration des périodes d'assurance traitement prévues à l'article 38,18 doit aviser le président dès que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, l'employé est réintégré dans son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas été absent du travail.

39,06 L'employé incapable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois, mais dont la lésion professionnelle est consolidée avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à l'article 38,18, doit en aviser sans délai le président. L'employé peut, à cette occasion, demander qu'on lui attribue un nouveau classement et indiquer la classe d'emplois qu'il envisage. À la suite d'une telle demande, le président, compte tenu des emplois vacants à la Société, reclasse ou réoriente l'employé s'il possède les qualifications nécessaires et si ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles lui permettent d'accomplir les attributions de son nouveau classement.

En cas de divergence d'opinion sur les restrictions médicales ou limitations fonctionnelles de l'employé pour le classement envisagé, le litige est soumis à un médecin choisi par les parties dans un délai de trente (30) jours suivant la date où le président a été informé par l'employé de la date prévue de son retour au travail.

Ce médecin est payé à parts égales par le président et l'employé.

À défaut pour l'employé de soumettre une telle demande lors de son avis de retour au travail ou de satisfaire aux exigences des alinéas précédents, le président peut le rétrograder à une classe d'emplois conforme à ses qualifications et à ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles.

39,07 L'employé visé à l'article 39,06 et à qui le président n'a pu attribuer un nouveau classement peut obtenir, s'il en fait la demande avant l'expiration de la période prévue à l'article 38,18, un congé sans traitement ne pouvant excéder douze (12) mois.

Lorsque le président lui offre un emploi pendant ce congé, l'employé est alors soumis à une période d'essai de trois (3) mois qui ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période du congé sans traitement. Les dispositions relatives au régime d'assurance traitement prévues à la section 38 ne sont pas applicables dans ce cas, à l'exception de l'article 38,29 et du paragraphe a) de l'article 38,18. Il en est de même des dispositions de la section 39.

Si le président décide de le maintenir à l'emploi, l'employé se voit alors attribuer le classement

correspondant à ses nouvelles attributions.

Dans le cas contraire, l'employé continue de bénéficier de son congé sans traitement pourvu que celui-ci ne soit pas expiré. La décision du président de ne pas le maintenir à l'emploi ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

Les dispositions de la présente sous-section ne doivent pas avoir pour effet de limiter le pouvoir du président de maintenir l'employé dans son emploi ou de l'affecter dans un emploi vacant de sa classe d'emplois situé dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de sa résidence, si, compte tenu de ses qualifications et de ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles, l'employé peut en exercer les attributions.

39,08 Le président peut procéder au congédiement administratif de l'employé qui ne s'est pas prévalu des dispositions de l'article 39,06 ou n'en satisfait pas les exigences en ce qui a trait à ses qualifications, restrictions médicales ou limitations fonctionnelles avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à l'article 38,18.

39,09 L'assignation temporaire au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* de même que le retour au travail dans le cadre d'un programme de réadaptation professionnelle ne doivent pas avoir pour effet de prolonger la période d'assurance traitement prévue à l'article 38,18.

Il en est de même pour les périodes où, en application des dispositions de l'article 38,03 ou du paragraphe d) de l'article 38,19 l'employé revient au travail.

Dispositions générales

39,10 Lorsqu'en application des dispositions de l'article 39,06 le président reclasse, rétrograde ou réoriente l'employé visé à la présente section, le taux de traitement que recevait l'employé avant son reclassement, sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle n'est pas réduit. Dans ce cas, l'employé se voit attribuer un échelon de la nouvelle classe d'emplois conformément à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*.

39,11 L'employé visé à la présente sous-section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu peut, s'il en fait la demande au président, recevoir les montants d'assurance traitement qui, selon les dispositions des articles 38,18 et 38,19, lui sont applicables à la date de sa demande, et ce, dans la mesure où il est réputé invalide au sens de l'article 38,03.

Malgré les dispositions de l'article 46,13, dès que, à la suite d'une décision d'une instance prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, l'employé reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu, il rembourse au président les montants d'assurance traitement reçus et les dispositions des articles 38,18, 38,19, 38,21, 39,03 et 39,04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

La décision d'un membre du Bureau d'évaluation médicale prévu à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* concernant l'invalidité de l'employé tient lieu de la procédure prévue à l'article 38,24. Cependant, si le membre du Bureau d'évaluation médicale

ne se prononce pas sur l'invalidité de l'employé, la procédure prévue à l'article 38,24 s'applique.

Lorsqu'à l'issue d'un mécanisme de révision et d'appel prévus par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, des sommes ont été versées en trop à un employé et qu'il y a lieu de corriger ses réserves de vacances et de congés de maladie, ces sommes ne sont pas récupérées et les ajustements ne sont pas effectués si l'employé a contesté la décision concernée. Lorsque la décision est finale et sans appel, s'il y a lieu, les réserves sont ajustées et l'employé doit rembourser les sommes versées en trop. Ces sommes portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter de la date où elles étaient dues jusqu'à la date où elles sont remboursées.

Les dispositions du présent article ne doivent pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues aux articles 39,05, 39,06, 39,07 et 39,08.

39,12 Lorsque le président, en vertu de la présente sous-section, procède au reclassement, à la réorientation, à la rétrogradation ou au congédiement administratif d'un employé, il le fait au moyen d'un avis écrit, avec copie à la fraternité, lui indiquant les motifs à l'appui de sa décision et son nouveau classement.

39,13 L'employé visé à la présente sous-section appelé à s'absenter du travail pour comparaître devant une instance prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.

Employés occasionnels

39,14 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel de la façon suivante :

- les dispositions des articles 39,01 concernant la possibilité d'assignation temporaire, 39,02 et 39,03 s'appliquent à l'employé occasionnel, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;
- les dispositions des articles 39,01 concernant l'application de la section 38 et ses avantages, 39,04 concernant les avantages, 39,05 concernant le droit de retour au travail, 39,11 et 39,13 ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans ;
- seules les dispositions du paragraphe a) de l'article 39,04 s'appliquent à l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an et ce, pendant la période où il aurait effectivement travaillé;
- en application des dispositions de l'article 39,05, l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an est réintégré dans son emploi s'il redevient capable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois avant l'expiration de la période où il aurait effectivement travaillé;
- les dispositions de l'article 39,06 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

En sus de ce qui précède, l'employé occasionnel visé à la présente sous-section bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est, aux fins de l'application des dispositions de l'article 18,03, réputé absent avec traitement, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans.

SECTION 40 ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

40,01 Si au jour fixé pour l'expiration de la convention, celle-ci n'a pas été renouvelée ou une nouvelle convention n'a pas été conclue, le différend, sauf pour les conditions de travail déjà couvertes par une loi, doit, après avis écrit d'une partie à l'autre après ce jour, être soumis à l'arbitre choisi par les parties.

À défaut d'accord dans les dix (10) jours de l'avis, ce différend doit être soumis à l'arbitre désigné par le ministre du Travail. Cependant, les parties peuvent choisir un arbitre tant que la désignation d'un arbitre n'a pas été faite par le ministre du Travail.

40,02 La sentence de l'arbitre doit être rendue dans les soixante (60) jours de la date à laquelle il est choisi ou désigné, à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties.

40,03 La décision rendue par l'arbitre constitue une recommandation au gouvernement; toute recommandation de l'arbitre approuvée par le gouvernement a l'effet d'une convention signée par les parties.

40,04 Chaque partie acquitte les dépenses et le traitement de ses témoins. Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie.

RÉMUNÉRATION, ALLOCATIONS ET PRIMES

SECTION 41 - RÉMUNÉRATION

Dispositions générales

41,01 Aux fins d'application de la convention, le traitement de l'employé s'entend de son taux de traitement annuel et, le cas échéant, du montant forfaitaire.

Le taux de traitement annuel d'un employé est le taux de l'échelle qui correspond à son classement et à son échelon, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, majoration de traitement, supplément de traitement, rémunération additionnelle, prime, allocation ou ajustement régional, etc.

Le traitement horaire s'obtient en divisant le traitement par deux mille quatre-vingt-sept et deux dixièmes (2087,2)

Le taux de traitement horaire s'obtient en divisant le taux de traitement par deux mille quatre-vingt-sept et deux dixième (2087,2)

Cependant, lorsqu'à la suite de circonstances particulières, le taux de traitement de l'employé est supérieur au taux maximum de sa classe d'emplois, l'employé est hors échelle et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement annuel.

Le traitement de l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an s'entend de son traitement majoré de onze et douze centièmes pour cent (11,12 %). Cependant, le taux de traitement horaire de cet employé ne doit pas être majoré de onze et douze centièmes pour cent (11,12 %) pour le paiement des heures supplémentaires.

L'échelle de traitement est constituée par l'ensemble des taux de la classe d'emplois et elle est établie sur la base d'une prestation hebdomadaire de travail de quarante (40) heures.

41,02 Les taux et échelles de traitement en vigueur pour la durée de la convention sont ceux apparaissant à l'annexe 3.

Chaque prime et chaque allocation, à l'exception des primes fixes et des primes ou allocations exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et du même paramètre général d'augmentation salariale que ce qui est prévu aux articles 41,03 à 41,07 et est ajustée du pourcentage déterminé à l'article 41,08 et versée selon les mêmes modalités d'application, le cas échéant.

Taux et échelles de traitement – Paramètres généraux d’augmentation salariale

Les taux de traitement sont majorés pour les périodes suivantes :

Période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024

41,03 Chaque taux et échelle de traitement⁴ en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de 6,00 %⁵ avec effet au 1^{er} avril 2023.

Période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025

41,04 Chaque taux et échelle⁴ de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de 2,80 %⁵ avec effet le 1^{er} avril 2024.

Période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026

41,05 Chaque taux et échelle⁴ de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de 2,60 %⁵ avec effet le 1^{er} avril 2025.

Période du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027

41,06 Chaque taux et échelle⁴ de traitement en vigueur le 31 mars 2026 est majoré de 2,50 %⁵ avec effet le 1^{er} avril 2026.

Période du 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028

41,07 Chaque taux et échelle⁴ de traitement en vigueur le 31 mars 2027 est majoré de 3,50 %⁵ avec effet le 1^{er} avril 2027.

Clause d’ajustement

41,08 Un ajustement salarial pourrait s’appliquer selon les modalités suivantes :

- i. Au 31 mars 2026, chaque taux et chaque échelle⁴ de traitement en vigueur le 30 mars 2026 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l’indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026 et la moyenne annuelle de l’indice des prix à la consommation au Québec en 2024-2025, laquelle variation est diminuée de 2,60 points de pourcentage. La majoration⁶ ne peut être supérieure à 1,00 %.
- ii. Au 31 mars 2027, chaque taux et chaque échelle⁴ de traitement en vigueur le 30 mars 2027 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de

⁴ La majoration des taux et échelles de traitement s’appliquent sur le taux horaire.

⁵ Toutefois, les clauses de la convention relatives aux employés hors échelle s’appliquent.

⁶ Exceptionnellement, les clauses de la convention relatives aux employés hors échelle s’appliquent. Advenant l’ajustement salarial en fonction de la clause d’ajustement, l’application des clauses de hors échelle se fait plutôt au 31 mars de la période en cause par rapport au 30 mars précédent pour tenir compte de tel ajustement.

l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026, laquelle variation est diminuée de 2,50 points de pourcentage. La majoration⁶ ne peut être supérieure à 1,00 %.

- iii. Au 31 mars 2028, chaque taux et chaque échelle⁴ de traitement en vigueur le 30 mars 2028 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2027-2028 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027, laquelle variation est diminuée de 3,50 points de pourcentage. La majoration⁶ ne peut être supérieure à 1,00 %.

Pour chaque majoration calculée précédemment, si le résultat est inférieur à 0,05 % les taux des échelles de traitement ne sont pas modifiés.

Les ajustements salariaux prévus aux paragraphes précédents sont appliqués sur la paie des employés et payés rétroactivement dans les 180 jours suivant la publication des données par Statistique Canada.

Aux fins du calcul de cette clause :

- 1) l'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation, mensuel, non désaisonnalisé;
- 2) la variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.

En aucun cas l'ajustement salarial ne peut être négatif.

Majoration du taux de traitement

41,09 Le taux de traitement de l'employé au dernier échelon de sa classe d'emplois depuis au moins un (1) an et ayant obtenu un rendement satisfaisant, équivaut à un pourcentage de 101,25 % du taux de traitement maximum de l'échelle correspondant à son classement. L'employé qui reçoit ce taux de traitement majoré n'est pas considéré comme un employé hors échelle.

Le présent article ne s'applique pas à l'employé dont le taux de traitement est hors échelle au sens de l'article 41,10. Toutefois, l'employé hors échelle dont le taux de traitement est inférieur à 101,25 % du taux maximum de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois, y demeure admissible. Dans ce dernier cas, le pourcentage de majoration est réduit du pourcentage correspondant à ce taux de traitement hors échelle par rapport au taux maximum de l'échelle.

Employé hors échelle

41,10 L'employé dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des taux et de l'échelle de traitement, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des taux et de l'échelle de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa classe d'emplois.

41,11 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 41,10 a pour effet de situer au 1^{er} avril un employé qui était hors échelle au 31 mars précédent à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cet employé d'atteindre le taux de traitement de cet échelon.

41,12 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à la classe d'emplois de l'employé et d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux articles 41,10 et 41,11, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars précédent.

Dans les cas prévus à l'alinéa précédent, le montant forfaitaire horaire est versé à chaque période de paie à compter de la date de prise d'effet du taux minimum d'augmentation, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie. Ce montant forfaitaire horaire équivaut à un deux mille quatre-vingt-sept et deux dixièmes (1/2087,2) du montant forfaitaire annuel prévu.

Reconnaissance de la scolarité additionnelle

41,13 La reconnaissance de la scolarité additionnelle acquise en cours d'emploi est accordée par le président et régie par la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*.

Lorsque telle reconnaissance est accordée, la rémunération liée à celle-ci est versée à compter de la première période complète de paie qui suit la date à laquelle l'employé a soumis les pièces justificatives appropriées.

Rappel de traitement

41,14 Les sommes de rappel de traitement, d'allocations et de primes résultant de l'application des articles 50,02 à 50,04 sont versées au plus tard à la première paie suivant le quatre-vingt-dixième (90^e) jour de la date d'entrée en vigueur de la convention.

Les sommes prévues sont établies en tenant compte de la période durant laquelle l'employé ou l'ex-employé a eu droit à son traitement depuis le 1^{er} avril 2023 et sont versées par virement bancaire.

En ce qui concerne l'ex-employé, une correspondance lui est transmise à la dernière adresse connue pour valider ses coordonnées bancaires. À défaut de réponse, les sommes sont versées aux dernières coordonnées bancaires connues au système de paie. Advenant un rejet bancaire de ce versement, l'employeur transmettra une correspondance de rappel.

Lorsqu'applicable, la cotisation syndicale est retenue sur les sommes versées aux employés ou ex-employés.

SECTION 42 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

42,01 Tout travail requis d'un employé par le président, en plus du nombre d'heures de sa semaine normale de travail ou de sa journée normale de travail, ou en dehors des heures prévues par son horaire de travail, est considéré, à moins de stipulations contraires, comme heures supplémentaires.

Malgré les dispositions des alinéas précédents et sous réserve de la *Loi sur les normes du travail*, le travail qu'un employé doit à l'occasion exécuter immédiatement après la fin de sa journée normale de travail pendant quinze (15) minutes ou moins n'est pas du travail en heures supplémentaires s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité; il en est de même si, à l'occasion, un employé est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

De plus, les heures qu'un employé doit exécuter en effectuant un déplacement en dehors des heures prévues à son horaire sont considérées comme des heures supplémentaires aux fins de la présente section, sauf en ce qui concerne le temps requis par l'employé pour se déplacer entre son domicile et son port d'attache, et vice-versa, et le temps consacré à un repas. Toutefois, les dispositions des articles 42,06, 42,07 et 42,08 ne s'appliquent pas dans ce cas.

Pour l'employé à temps réduit, seul est considéré comme heures supplémentaires le travail effectué en plus de l'horaire normal, soit en plus de huit (8) heures ou de dix (10) heures dans une même journée selon le calendrier de travail qui lui est applicable, soit en plus de la totalité des heures prévues dans un cycle complet de travail pour un employé à temps plein. Il est entendu que les heures effectuées en dehors de l'horaire normal de l'employé qui ne sont pas considérées comme heures supplémentaires sont rémunérées selon le taux de traitement horaire de l'employé.

42,02 L'employé, en compensation des heures supplémentaires effectuées, a le choix de recevoir un crédit de congé d'une durée équivalente à une fois et demie (1 ½) le temps travaillé ou d'être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux de traitement horaire. Toutefois, les congés accumulés ne peuvent excéder cent-vingt (120) heures.

42,03 Les congés accumulés selon les dispositions de l'article 42,02 peuvent être pris en jours ou demi-jours ou en heures à un moment qui convient au président et à l'employé.

Les congés accumulés au cours d'une année de référence établie entre le 1^{er} avril et le 31 mars doivent être pris au plus tard à la fin de cette même année de référence et l'employé doit prendre toutes les mesures nécessaires à cet effet. Toutefois, les congés accumulés du 1^{er} janvier au 31 mars qui n'ont pas été pris sont reportés à l'année de référence suivante.

Malgré ce qui précède, à la demande de l'employé, celui-ci peut être autorisé par le président à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à l'année de référence suivante. Au 31 mars de chaque année, un maximum de cent vingt (120) heures de congé peut être reporté à l'année de référence suivante. Les congés accumulés qui n'ont pas été pris et qui ne sont pas reportés sont payés à l'employé concerné dans les soixante (60) jours suivant la fin de l'année de référence visée.

42,04 Malgré les articles 42,02 et 42,03, le président peut en tout temps décider du remboursement des heures supplémentaires effectuées ou parties de celles-ci.

42,05 L'employé à temps réduit peut, pour les heures effectuées en dehors de son horaire normal et rémunérées à taux normal, recevoir, au lieu de la rémunération prévue à l'article 42,01, un crédit de congé d'une durée équivalente. Les congés ainsi accumulés doivent être pris, sous réserve de l'approbation du président, au cours de l'année de référence où le travail a été effectué. Les congés qui, au terme de l'année de référence, n'ont pas été pris sont remboursés à taux normal, selon le taux de traitement horaire de l'employé.

42,06 Lorsqu'un employé est requis d'effectuer en heures supplémentaires, soit lors d'une journée de congé hebdomadaire, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa journée normale de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, il a droit pour le repas à une demi-heure (1/2) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en heures supplémentaires. Après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur, il peut aussi, pour prendre cette demi-heure (1/2) interrompre son travail en heures supplémentaires, à la condition toutefois que celui-ci dure effectivement au moins deux (2) heures sans compter le temps de cette interruption.

Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure (1/2) est considérée comme heures supplémentaires et l'employé a droit en outre à une indemnité de quatre dollars (4,00 \$) en compensation du coût des repas.

Pour chaque période additionnelle consécutive de travail en heures supplémentaires au cours de laquelle intervient une période complète de repas, l'employé a droit à l'indemnité de repas et à la demi-heure (1/2) prévues au présent article.

Aux fins du présent article, les périodes normales de repas sont les suivantes :

- Déjeuner : 7 h à 8 h;
- Dîner : 12 h à 13 h;
- Souper : 18 h à 19 h;
- Repas de nuit : 24 h à 1 h.

42,07 L'employé qui n'a pas été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail en heures supplémentaires reçoit une compensation d'une durée minimale de quatre (4) heures au taux de traitement horaire.

L'employé qui effectue du travail en heures supplémentaires après en avoir été requis au préalable reçoit une compensation d'une durée minimale de trois (3) heures au taux de traitement horaire.

Les dispositions des deux (2) premiers alinéas ne s'appliquent pas si le travail est effectué en continuité ou immédiatement avant ou après la journée normale de travail.

Malgré ce qui précède, l'employé appelé à comparaître à la Cour conformément à l'article 33,02 reçoit une compensation d'une durée minimale de quatre (4) heures au taux de traitement

horaire si sa présence est requise en dehors de ses heures régulières de travail.

Une compensation pour travail à domicile est octroyée à l'employé qui est requis de donner suite à un appel téléphonique urgent (un appel urgent est défini comme un appel du centre de communications opérationnelles ou du supérieur immédiat dont le défaut d'y répondre entraînerait des répercussions significatives sur la sécurité de personnes ou de biens), à partir de son domicile et en dehors de son horaire normal de travail. L'employé reçoit, pour chaque appel (une suite d'appels concernant un même sujet est considérée comme un seul appel) une compensation d'une heure au taux de traitement horaire. Cette compensation est versée uniquement dans le cas où l'employé n'a pas eu à se rendre sur un site pour intervenir en regard de la situation qui est l'objet de l'appel téléphonique. Cette compensation ne peut être considérée dans l'établissement du traitement admissible aux fins des régimes de retraite.

Le nombre maximal d'heures compensables en vertu du présent article pendant une période de vingt-quatre (24) heures ne peut excéder le nombre d'heures d'une journée normale de travail de l'employé.

42,08 Le travail en heures supplémentaires est confié de préférence aux employés visés par cette convention et travaillant dans le secteur de travail où les heures supplémentaires sont requises et il est réparti de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

Par « secteur de travail », on entend le regroupement d'employés sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat.

Aux fins de l'application du premier alinéa, le travail effectué par l'employé à temps réduit, en plus de son horaire normal, est considéré comme des heures supplémentaires même si ces heures sont travaillées à taux normal.

Les heures supplémentaires non planifiées, exécutées dans le cadre d'un travail continu qui doit se poursuivre au-delà de la journée normale de travail, ne sont pas assujetties au premier alinéa.

SECTION 43 ALLOCATIONS ET PRIMES

Prime de soir

43,01 L'employé dont la moitié ou plus de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h, a droit à une prime de soir pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire.

Période du 1^{er} avril 2023 jusqu'au jour précédant la date d'entrée en vigueur de la convention

La prime de soir est de :

Du 1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	0,80 \$ / heure
Du 1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	0,82 \$ / heure
Du 1 ^{er} avril 2025 jusqu'au jour précédant la date d'entrée en vigueur de la convention	0,84 \$ / heure

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention

La prime de soir est de quatre pour cent (4 %) du taux de traitement horaire de l'employé.

Malgré ce qui précède, l'employé n'a pas droit à la prime de soir pour les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire comprises entre 0 h et 8 h, s'il reçoit pour celles-ci la prime de nuit prévue à l'article 43,02.

L'employé dont moins de la moitié de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h a droit à la prime de soir pour chaque heure effectivement travaillée entre 19 h et 24 h.

Prime de nuit

43,02 L'employé dont la totalité ou une partie de l'horaire normal est compris entre 0 h et 8 h a droit à une prime de nuit pour chaque heure effectivement travaillée entre 0 h et 8 h.

Pour la durée de la présente convention, la prime de nuit est de :

- onze pour cent (11 %) du traitement horaire, pour l'employé ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté;
- douze pour cent (12 %) du traitement horaire, pour l'employé ayant de cinq (5) ans à dix (10) ans d'ancienneté;
- quatorze pour cent (14 %) du traitement horaire, pour l'employé ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté.

Prime de fin de semaine

43,03 L'employé dont un ou plusieurs quarts de travail est ou sont compris entre le début du quart de soir le vendredi et le début du quart de jour le lundi a droit à une prime de cinq pour cent (5 %) de son taux de traitement horaire pour chaque heure effectivement travaillée entre le début du quart de soir le vendredi et le début du quart de jour le lundi, pourvu que le travail effectué ne soit pas rémunéré au taux prévu pour du travail en heures supplémentaires.

La prime n'est pas cotisable aux fins du régime de retraite.

Prime de remplacement temporaire, de désignation provisoire et de chef d'équipe

43,04 a) Un employé, autre qu'un employé de classe principale, appelé par le président à occuper un emploi de classe principale, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire ou à coordonner temporairement le travail d'une équipe formée pour les nécessités du service, reçoit, pour la durée de cette occupation ou pour la durée du travail de coordination, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) de son taux de traitement calculée au prorata de la durée de l'occupation ou de la durée de ce travail de coordination, pourvu que cette occupation ou que ce travail de coordination ne soit pas d'une durée inférieure à quarante (40) heures ouvrables consécutives.

43,04 b) Un employé appelé par le président à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, l'emploi d'un supérieur immédiat dont la classe d'emplois est comprise dans l'une des classifications du personnel professionnel ou de cadre, reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) de son taux de traitement au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à quarante (40) heures ouvrables consécutives.

Pour les fins d'application des paragraphes a) et b), les jours fériés et chômés n'ont pas pour effet d'interrompre la durée de quarante (40) heures ouvrables consécutives.

Allocation de disponibilité

43,05 L'employé requis par le président de demeurer en disponibilité reçoit une rémunération d'une (1) heure à taux normal pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.

Prime de formateur

43,06 L'employé, appelé par le président, à dispenser de la formation à ses collègues de travail reçoit une prime de cinq pour cent (5 %) de son taux de traitement, calculée au prorata de la durée du temps consacré aux activités de formation.

Prime d'encouragement à l'intervention CVSA de niveau 1

43,07 Le contrôleur routier qui réalise, du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une année, un nombre déterminé d'interventions CVSA de niveau 1 (Commercial Vehicle Safety Alliance), y compris un nombre spécifique d'interventions sur un ensemble de véhicules dont chaque partie constitue un véhicule lourd, tel que spécifié au tableau ci-dessous, a droit au niveau de prime

correspondant au seuil atteint :

Nombre total d'interventions réalisées	Du nombre total d'interventions réalisées : - nombre minimum d'interventions sur un ensemble de véhicules; ▪ parmi les interventions sur un ensemble de véhicules, nombre total dont chaque partie constitue un véhicule lourd*	Prime équivalente à :
À compter de 36	22 interventions sur un ensemble de véhicules, y compris 17 dont chaque partie constitue un véhicule lourd	1,5 % de son taux de traitement
À compter de 42	27 interventions sur un ensemble de véhicules, y compris 21 dont chaque partie constitue un véhicule lourd	2,5 % de son taux de traitement
À compter de 45	30 interventions sur un ensemble de véhicules, y compris 22 dont chaque partie constitue un véhicule lourd	3,5 % de son taux de traitement

* Les inspections sur les autocars sont considérées, aux fins de la qualification à la prime CVSA de niveau 1, comme des interventions sur un ensemble de véhicules dont chaque partie constitue un véhicule lourd.

Cette prime n'est pas cumulable ni fractionnable. La prime est payable dans les soixante (60) jours suivant la fin de la période de référence qui correspond à l'année civile.

Une intervention signifie une inspection accompagnée d'un rapport d'intervention sur route (RIR) ou d'un rapport d'inspection en entreprise et qui vise des numéros de plaques différents. Pour être considérées, les interventions doivent être colligées dans un RIR pour les interventions de niveau 1.

SECTION 44 DISPARITÉS RÉGIONALES ET SECTEURS NORDIQUES

Advenant des modifications aux dispositions relatives aux disparités régionales prévues à la section 10-43.00 de la convention collective des fonctionnaires, celles-ci s'appliqueront mutatis mutandis, lorsque requis, aux employés visés par la convention.

Définitions

44,01 Aux fins de la présente section, les expressions et termes suivants signifient :

- a) **PERSONNE À CHARGE** : le conjoint, l'enfant à charge ou toute autre personne à charge au sens de la *Loi sur les impôts*, à la condition de résider avec l'employé. Cependant, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint du salarié n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

Malgré le premier alinéa, le statut de personne à charge est maintenu à l'enfant à charge qui fréquente une école secondaire reconnue d'intérêt public ailleurs que dans la localité où réside l'employé si aucune école secondaire publique n'est accessible dans cette localité. De même, le fait pour un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'employé ne lui enlève pas le statut de personne à charge lorsque aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside l'employé;

L'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins est réputé détenir le statut de personne à charge lorsque les trois (3) conditions suivantes sont rencontrées :

- i) l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'employé travaillant dans une localité située dans les secteurs III, IV et V à l'exclusion des localités de Parent, Sanmaur et Clova ou travaillant dans la localité de Fermont;
- ii) l'enfant détenait, durant les douze (12) mois précédant le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne à charge conformément à la définition de personne à charge prévue en matière de disparités régionales;
- iii) l'employé a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session.

La reconnaissance du statut de personne à charge tel que défini dans l'alinéa précédent permet à l'employé de conserver son niveau d'allocation d'isolement et à l'enfant à charge de bénéficier des dispositions relatives aux sorties.

Toutefois, les frais de transport, alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des bénéfices relatifs aux sorties pour cet enfant à charge.

De plus, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne à charge pour l'application du présent article et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public pourra détenir à nouveau le statut de personne à charge s'il se conforme aux conditions *i)* et *iii)* du troisième alinéa.

Les particularités décrites au troisième alinéa ne s'appliquent pas aux dispositions sur le transport de nourriture et le logement.

- b)* EMPLOYÉ NON RÉSIDENT : l'employé dont le point de départ, au moment du recrutement, est situé à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses attributions ainsi que l'employé affecté ou muté dans un des secteurs nordiques alors qu'il exerçait ses attributions à plus de cinquante (50) kilomètres de son nouveau port d'attache;
- c)* POINT DE DÉPART : le domicile au sens légal du terme au moment du recrutement, de l'affectation ou de la mutation, dans la mesure où celui-ci est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre le président et l'employé sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Le fait pour un employé déjà couvert par la présente section de changer d'employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

Allocation d'isolement

44,02 Les secteurs suivants sont considérés comme isolés aux fins d'une allocation d'isolement :

Secteur V :

les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujuaq, Aupaluk, Quaqaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit et Umiujaq.

Secteur IV :

les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska, Inukjuak, Puvirnituq, Kuujuaq, Kuujjuarapik, Whapmagostui, Shefferville et Kawawachikamach.

Secteur III :

le territoire situé au nord du 51° degré de latitude incluant Mistissini, Chisasibi, Radisson et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V; les localités de Parent, Sanmaur, Clova, Casey et Lac Cooper; le territoire de la Côte Nord, s'étendant à l'est de Havre St-Pierre jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti et la localité d'Oujé-Bougoumou.

Secteur II :

la municipalité de Fermont; le territoire de la Côte Nord situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-Saint-Pierre inclusivement et les Îles de la Madeleine.

Secteur I :

les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Lebel-sur-Quévillon, Témiscaming, Ville Marie, Angliers, Béar, Belleterre, Duhamel, Fabre, Fugèreville, Guérin, Kipawa, Laforce, Latulipe, Laverlochère, Lorrainville, Moffet, Nédélec, Notre-Dame-du-Nord, Rémigny, St-Bruno-de-Guigues, St-Eugène-de-Guigues et Winnway.

44,03 L'employé qui exerce ses attributions dans l'un ou l'autre des secteurs décrits à l'article 44,02 reçoit l'allocation annuelle suivante :

Secteurs	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux à compter du 2027-04-01
AVEC PERSONNE À CHARGE					
Secteur V	23 426 \$	24 082 \$	24 708 \$	25 326 \$	26 212 \$
Secteur IV	19 856 \$	20 412 \$	20 943 \$	21 467 \$	22 218 \$
Secteur III	15 267 \$	15 694 \$	16 102 \$	16 505 \$	17 083 \$
Secteur II	12 137 \$	12 477 \$	12 801 \$	13 121 \$	13 580 \$
Secteur I	9 813 \$	10 088 \$	10 350 \$	10 609 \$	10 980 \$
SANS PERSONNE À CHARGE					
Secteur V	13 288 \$	13 660 \$	14 015 \$	14 365 \$	14 868 \$
Secteur IV	11 265 \$	11 580 \$	11 881 \$	12 178 \$	12 604 \$
Secteur III	9 544 \$	9 811 \$	10 066 \$	10 318 \$	10 679 \$
Secteur II	8 089 \$	8 315 \$	8 531 \$	8 744 \$	9 050 \$
Secteur I	6 860 \$	7 052 \$	7 235 \$	7 416 \$	7 676 \$

44,04 Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour l'employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des deux (2) peut se prévaloir de l'allocation applicable à l'employé avec personne à charge, s'il y a une personne à charge autre que le conjoint. S'il n'y a pas une autre personne à charge que le conjoint, chacun a droit à l'allocation de l'échelle sans personne à charge, et ce, malgré la définition de « personne à charge » établie à l'article 44,01.

44,05 L'allocation prévue à l'article 44,03 est payée au moins mensuellement ou au prorata de la durée du séjour dans chaque secteur.

Ladite allocation est réduite en fonction de toute journée ou demi-journée d'absence pour laquelle l'employé ne reçoit pas de traitement, de prestation ou d'indemnité; dans un tel cas la réduction à effectuer pour chaque heure d'absence est obtenue en divisant le montant de l'allocation par le produit du nombre d'heures de la semaine normale de l'employé multiplié par cinquante-deux et dix-huit centièmes (52,18).

Il en est de même dans le cas de l'employé dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures moindre que celui prévu pour des employés du même groupe. Dans un tel cas, la réduction à effectuer est faite en utilisant la formule établie à l'alinéa précédent.

Malgré ce qui précède, le président cesse de verser l'allocation d'isolement établie en vertu de la présente section si l'employé et sa personne à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée pour une période de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit d'un congé de vacances, de jour férié et chômé, de maladie, de maternité, d'adoption ou d'accident du travail.

Cette coupure est effective la première journée qui succède à la période de trente (30) jours.

Le versement de l'allocation d'isolement cesse également pour toute période où l'employé reçoit le montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu prévu à l'article 39,02.

44,06 L'employée en congé de maternité ou l'employé (e) en congé pour adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions de la présente section.

44,07 L'employé requis de travailler temporairement dans l'un ou l'autre des secteurs décrits à l'article 44,02 reçoit pour chaque jour complet (vingt-quatre [24] heures) l'allocation d'isolement prévue pour le secteur où il séjourne. Cependant, l'allocation ne lui est versée qu'après dix (10) couchers consécutifs dans l'un ou l'autre des secteurs.

Aux fins de la détermination de l'allocation à verser quotidiennement conformément à l'alinéa précédent, on divise le montant de l'allocation annuelle « sans personne à charge » correspondant au secteur par trois cent soixante-cinq et vingt-cinq centièmes (365,25). Lorsqu'au cours d'une journée il y a séjour dans plus d'un secteur, le montant de l'allocation à verser est déterminé par le lieu du coucher.

44,08 L'employé bénéficiant déjà d'une allocation d'isolement reçoit, lorsqu'il est requis de travailler temporairement dans un autre secteur isolé, l'allocation correspondant à ce secteur à la place de son allocation habituelle, ce qui ne doit pas avoir pour effet de diminuer le montant de son allocation habituelle.

Sorties

44,09 Le président assume directement ou rembourse à l'employé dont le point de départ, au moment du recrutement, est situé à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses attributions, ou à l'employé dont l'ancien port d'attache était situé à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses attributions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour lui et sa personne à charge :

- a)** pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées au paragraphe *b)*, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont : quatre (4) sorties par année, approximativement à tous les trois (3) mois, pour l'employé sans personne à charge et trois (3) sorties par année, approximativement à tous les quatre (4) mois, pour l'employé avec personne à charge.

Malgré ce qui précède, la distribution des sorties prévues à l'alinéa précédent peut faire l'objet d'entente au niveau de chaque ministère dans certains cas particuliers;

- b)** pour les localités de Clova, Havre-Saint-Pierre, Parent, Sanmaur et les Îles de la Madeleine : une (1) sortie par année.

Le fait que le conjoint de l'employé travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier l'employé d'un nombre de sorties supérieur à celui prévu ci-haut.

À moins que le président n'organise lui-même le transport, ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives et conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, pour l'employé et sa personne à charge, jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix par avion (vol régulier) d'un passage aller-retour de la localité isolée où se situe le port d'attache de l'employé jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas de l'employé recruté à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre des deux (2) montants suivants :

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité isolée où se situe le port d'attache de l'employé jusqu'au domicile au moment de l'embauche;
- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité isolée où se situe le port d'attache de l'employé jusqu'à Montréal.

Dans les cas prévus aux paragraphes *a)* et *b)*, une sortie peut être utilisée par le conjoint non résidant, par un parent non résidant ou un ami pour rendre visite à l'employé habitant un des secteurs mentionnés à l'article 44,02. Dans ce cas, les dispositions de la présente section s'appliquent quant au remboursement des frais.

Dans le cas des sorties accordées à l'employé avec personne à charge, il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier l'employé ou sa personne à charge d'un nombre de sorties payées par le président supérieur à celui prévu à la présente convention.

Dans le cas du décès d'un proche parent vivant à l'extérieur de la localité dans laquelle il travaille, l'employé, sous réserve d'une entente avec le président relativement aux modalités de récupération, peut anticiper au plus une sortie. Aux fins de la présente section, un proche parent est défini comme suit :

- conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre et bru.

L'alinéa qui précède peut également s'appliquer lors du décès de l'ex-conjoint si cette personne est le père ou la mère de l'enfant à charge de l'employé et que cet enfant à charge réside avec l'employé.

Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à l'employé ou à sa personne à charge un nombre de sorties supérieur à celui auquel il a droit.

L'employé originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité isolée où se situe son port d'attache, ayant été recruté sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'il y vivait maritalement avec un conjoint du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la présente section même s'il perd son statut de conjoint.

À chaque année, l'employé bénéficiant du remboursement des dépenses encourues pour les sorties, a le droit au 1^{er} mars, à une indemnité compensatoire annuelle égale à cinquante pour cent (50 %) du montant des dépenses encourues pour la troisième et la quatrième sortie de l'année civile précédente. Cette indemnité est payée lors du versement de la paie comprenant le 1^{er} mars.

Évacuation d'urgence d'une localité isolée pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse

44,10 Lorsque l'employé ou l'une de ses personnes à charge doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues aux paragraphes *a)* et *b)* de l'article 44,09 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, le président acquitte le coût du transport par avion aller-retour. L'employé doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou du médecin du poste, ou, si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical du médecin traitant, est accepté comme preuve. Dans le cas de complication reliée à la grossesse, un rapport écrit signé par la sage-femme est aussi accepté comme preuve.

Le président acquitte également le coût du transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

Le président accorde un congé sans traitement à l'employé lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence afin de lui permettre de l'accompagner sous réserve des congés sociaux prévus à la section 36.

Autres avantages

44,11 Sur présentation des pièces justificatives et conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, le président rembourse à la personne recrutée ou à l'employé affecté ou muté dans une des localités visées à l'article 44,02 et dont le point de départ est situé à plus de cinquante (50) kilomètres de cette localité, les frais suivants :

- a)** le coût du transport de l'employé déplacé et de sa personne à charge;
- b)** le coût du transport de ses effets personnels et ceux de sa personne à charge jusqu'à concurrence de :
 - deux cent vingt-huit (228) kg pour chaque adulte ou enfant de douze (12) ans ou plus;
 - cent trente-sept (137) kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

- c)* le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants), s'il y a lieu, autres que ceux fournis par le président;
- d)* le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels s'il y a lieu;
- e)* le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, bateau ou train.

Le poids de deux cent vingt-huit (228) kg prévu au paragraphe *b)* est augmenté de quarante-cinq (45) kg par année de service passé sur le territoire à travailler pour l'employeur. Cette disposition couvre exclusivement l'employé.

L'employé n'a pas droit au remboursement de ces frais s'il démissionne ou abandonne son emploi avant le quarante-cinquième (45^e) jour de séjour sur le territoire à moins que la fraternité et le président en conviennent autrement.

De plus, l'employé qui, à la demande de l'employeur, est affecté ou muté dans une des localités visées à l'article 44,02 ou hors de l'une de ces localités, se voit rembourser les frais relatifs à son déménagement selon les dispositions prévues à la section 47 dans la mesure où leur remboursement n'est pas prévu à la présente section.

44,12 Si l'employé admissible aux dispositions des paragraphes *b)*, *c)*, et *e)* de l'article 44,11 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, il y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date de son entrée en fonction.

44,13 Les frais prévus à l'article 44,11 sont payables à la condition que l'employé ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre ou que son conjoint n'ait pas reçu un avantage équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants :

- a)* lors du recrutement ou lors d'une première affectation ou mutation dans une des localités visées à l'article 44,02;
- b)* lors d'une affectation ou d'une mutation à partir d'une des localités visées à l'article 44,02 vers une autre de ces localités;
- c)* lors du retour définitif par affectation ou mutation dans une localité autre que celles visées à l'article 44,02;
- d)* lors de la cessation définitive d'emploi ou d'une mise à pied. Les frais sont alors remboursés de la localité visée à l'article 44,02 jusqu'au point de départ. Pour les secteurs I et II, dans le cas de démission, le remboursement est effectué au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an;
- e)* lorsque l'employé obtient un congé pour poursuivre des études. Les frais sont alors remboursés de la localité isolée où se situe son port d'attache jusqu'au point de départ. Dans ce cas, les frais visés à l'article 44,11 sont également remboursables à l'employé dont le

point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où il exerce ses attributions.

Dans le cas où l'employé est recruté à l'extérieur du Québec, le montant total des frais remboursables ne doit pas excéder ce qu'il en aurait coûté pour un déplacement entre Montréal et le lieu où l'employé exerce ses attributions.

Décès de l'employé

44,14 Dans le cas du décès de l'employé ou de l'une de ses personnes à charge, le président paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, le président rembourse à la personne à charge les frais inhérents au déplacement aller-retour de la localité isolée où se situait le port d'attache de l'employé au lieu d'inhumation situé au Québec.

Remboursement de dépenses de transit

44,15 Le président rembourse à l'employé, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, les frais de repas, de taxi et d'hébergement s'il y a lieu, encourues en transit pour lui-même et sa personne à charge, lors du recrutement et de toute sortie réglementaire prévue à la présente section, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Dans le cas où les deux (2) conjoints travaillent pour l'employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des avantages accordés par les dispositions des articles 44,11 à 44,15. Dans le cas où un des conjoints reçoit des avantages équivalents de la part d'un autre employeur ou d'une autre source, le président n'est tenu à aucun remboursement.

Allocation de rétention

44,16 L'employé dont le port d'attache est situé à Sept-Îles (dont Clarke City), Port-Cartier, Gallix et Rivière-Pentecôte reçoit une allocation de rétention équivalente à huit pour cent (8 %) du traitement annuel. Cette allocation remplace les ajustements régionaux dont bénéficient certains employés conformément à l'article 44,04.

L'allocation de rétention versée à l'employé à temps partiel est calculée sur la base du traitement pour les heures rémunérées à taux normal.

Allocation d'adaptation

44,17 L'employé autochtone résidant dans les secteurs IV et V définis à l'article 44,02 ou dans les localités de Chisasibi ou Radisson, dont le point de départ est situé dans l'un ou l'autre de ces secteurs, appelé à exercer ses attributions de façon régulière en dehors des secteurs prévus à l'article 44,02 reçoit une allocation d'adaptation dont les conditions sont prévues ci-après.

44,18 Le montant de l'allocation est déterminé en fonction de l'allocation prévue à l'article 44,03 pour le secteur où est situé le point de départ de l'employé visé et ce, pour une période de trois (3) ans, selon un taux décroissant établi comme suit :

1 ^{ère} année :	100 % de l'allocation annuelle d'isolement;
2 ^e année :	66,6 % de l'allocation annuelle d'isolement;
3 ^e année :	33,3 % de l'allocation annuelle d'isolement.

Cette allocation est payée conformément aux dispositions de l'article 44,05.

44,19 L'employé visé à l'article 44,17 n'a pas droit à l'allocation d'adaptation lorsqu'il reçoit une allocation d'isolement.

44,20 L'employé visé à l'article 44,17 a également droit aux divers bénéfices prévus à l'article 10-43.11, et ce, aux conditions applicables y énoncées.

44,21 L'employé visé à l'article 44,17 bénéficie pour une période de trois (3) ans, du régime de sorties suivant et ce, selon les modalités de remboursement et aux conditions prévues à l'article 44,09; les frais sont remboursés jusqu'à concurrence de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour entre Montréal ou Québec et le point de départ de l'employé.

	Sans personne à charge	Avec personne à charge
1 ^{re} année :	4 sorties par année	3 sorties par année
2 ^e année :	3 sorties par année	2 sorties par année
3 ^e année :	2 sorties par année	1 sortie par année

Employés nordiques

44,22 Les dispositions suivantes prévoient les conditions de travail particulières à l'employé qui travaille dans les secteurs IV et V définis à l'article 44,02, et dans les localités de Chisasibi et Radisson.

Examens médicaux

Examen de pré-emploi

44,23 L'employé non résidant, autre qu'autochtone, ainsi que sa personne à charge doivent se soumettre à un examen médical avant leur départ et faire parvenir au président les formulaires appropriés dûment remplis. Les frais d'examen sont assumés par le président à la condition que le candidat accepte l'emploi offert.

Contrôle médical

44,24 Le président peut, en tout temps, exiger de l'employé qu'il subisse un examen médical, par un médecin qu'il désigne. Les frais d'un tel examen sont assumés par le président. Il peut

également exiger une attestation de bonne santé de l'employé ou de sa personne à charge, si l'un ou l'autre a dû s'absenter des secteurs nordiques pour raisons médicales.

Évacuation pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse

Coût du transport

44,25 Lorsque l'employé non résidant ou l'une de ses personnes à charge doit être évacué du port d'attache pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, le président acquitte le coût du transport par avion aller-retour.

L'employé doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou du médecin du poste ou, si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical du médecin traitant est accepté comme preuve.

Le président acquitte également le coût du transport par avion aller-retour de l'employé non résidant ou de la personne qui accompagne la personne évacuée du port d'attache jusqu'à Québec, Montréal ou tout autre aéroport, à condition toutefois que le coût du transport n'excède pas celui du transport entre Montréal ou Québec et les deux (2) postes sous-régionaux de Kuujjuaq et Whapmagoostui.

Congé sans traitement

44,26 Le président accorde un congé sans traitement à l'employé non résidant lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse afin de lui permettre de l'accompagner, sous réserve des congés sociaux prévus à la section 36.

Temps d'attente

44,27 Lorsque l'employé non résidant ou l'une de ses personnes à charge doit être évacué pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse et est de passage dans un poste sous-régional où il doit attendre une correspondance pour être évacué ou lors du retour de cette évacuation, le président loge et nourrit ces personnes durant toute la période de l'attente à raison de trois dollars (3,00 \$) par jour par adulte et enfant de douze (12) ans ou plus et de un dollar (1,00 \$) par jour par enfant de moins de douze (12) ans.

À son retour d'évacuation, si le président retarde le retour pour que l'employé prenne un avion du gouvernement, le président lui rembourse les frais de séjour durant la période d'attente conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, et l'employé est rémunéré comme s'il était au travail jusqu'à un maximum quotidien équivalant à sa journée de travail.

Conditions de vie

Logement

44,28 L'employé non résidant avec ou sans personne à charge peut louer de l'employeur une maison ou un appartement.

Coût de location

44,29 Le coût mensuel de location d'un appartement ou d'une maison est de quatre-vingt-dix dollars (90,00 \$). Un coût de vingt-cinq dollars (25,00 \$) par pièce en sus d'une chambre à coucher, une cuisine, un salon et une salle de bains vient s'ajouter à ce montant initial.

Conditions de location

44,30 L'appartement ou la maison est loué en totalité sans égard au nombre de personnes à charge.

L'employé qui désire louer un appartement ou une maison doit signer un bail et autoriser le président à déduire de sa paie le coût de location sans égard aux périodes d'absences temporaires.

Quantité maximale allouée pour l'approvisionnement

44,31 L'employé non résidant qui doit pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture et en produits d'entretien domestique et à celui de sa personne à charge et qui ne peut le faire parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du remboursement des frais de transport de cette nourriture :

- une quantité maximale de sept cent vingt-sept (727) kg par année, par adulte et par enfant de douze (12) ans ou plus;
- une quantité maximale de trois cent soixante-quatre (364) kg par année, par enfant de moins de douze (12) ans.

Cet avantage est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes :

- a) soit que l'employeur se charge lui-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;
- b) soit qu'il verse à l'employé une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

L'employé bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture, a droit annuellement au 1^{er} mars, à une indemnité additionnelle égale à soixante-six pour cent (66 %) du montant des dépenses remboursées pour le transport de nourriture pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre qui précède.

Aux fins du présent article, les localités de Mistissini, Waswanipi et Oujé-Bougoumou sont considérées comprises dans les secteurs nordiques.

Modalités de paiement et de remboursement

44,32 Le remboursement s'effectue sur présentation de pièces justificatives en tenant compte du fait que le transport de la nourriture doit s'effectuer en provenance de la source la plus accessible et qu'il ne doit pas dépasser, de toute façon, le coût de transport en vigueur entre Montréal et le port d'attache de l'employé.

L'employé qui quitte définitivement les secteurs nordiques et qui a été remboursé en trop, compte tenu du nombre de mois complets au cours desquels il a été affecté dans les secteurs nordiques, devra rembourser au président l'argent reçu en trop.

Horaire de travail particulier

La semaine normale de travail de l'employé à temps complet est de quarante (40) heures, effectuées du lundi au vendredi, et la durée quotidienne de travail est de huit (8) heures effectuées consécutivement et généralement réparties entre 8 h et 17 h à l'exclusion de la période de repas d'une durée d'au moins trois quarts (3/4) d'heure.

Toutefois, le président peut modifier la répartition des heures de travail de la même façon et aux mêmes conditions qu'il peut le faire pour le régime d'heures de travail prévu à l'article 30,01 et 30,02. Il est entendu que les régimes d'heures de travail ainsi établis respecteront dans la mesure du possible les dispositions de l'article 30,03.

En conséquence du premier alinéa, pour l'employé à temps partiel, seul est considéré comme heures supplémentaires, le travail effectué en plus de son horaire normal : soit en plus de huit (8) heures ou de dix (10) heures dans une même journée, soit en plus de quarante (40) heures travaillées à taux normal pendant la même semaine. Il est entendu que les heures effectuées en dehors de l'horaire normal de l'employé qui ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires sont rémunérées à taux normal, selon le taux de traitement de l'employé.

Conditions régissant le déplacement entre le point de départ et les secteurs nordiques au moment de l'affectation, de la mutation, du recrutement et du retour

Rémunération

44,33 Le jour du départ pour les secteurs nordiques et le jour du retour sont considérés et rémunérés comme une journée normale de travail.

Au début de l'emploi, lorsqu'à la date fixée avec réservation confirmée par le président, la compagnie aérienne retarde son départ pour le secteur nordique où se situe le port d'attache de l'employé, les journées d'attente qui en découlent pour l'employé non résidant sont considérées et rémunérées comme des journées normales de travail, à moins que l'employé ne se désiste par la suite.

Frais de transport

44,34 Au moment de l'affectation, de la mutation, du recrutement ou du départ des secteurs nordiques de l'employé non résidant et de sa personne à charge, les frais de transport entre le point de départ et le port d'attache de l'employé dans les secteurs nordiques sont acquittés ou remboursés par le président, conformément aux dispositions des articles 44,11 à 44,15.

Lorsque, à la date fixée avec réservation confirmée par le président, une compagnie aérienne retarde son départ pour le secteur nordique où se situe le port d'attache de l'employé, les frais alors encourus par l'employé et sa personne à charge sont remboursés sur présentation de pièces justificatives et conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

Transport des effets personnels

44,35 Au moment de l'affectation, de la mutation, du recrutement ou du départ définitif de l'employé non résidant des secteurs nordiques, les frais de transport de ses effets personnels et de ceux de sa personne à charge, sont payés conformément aux dispositions des articles 44,11 à 44,15.

Au moment du départ définitif des secteurs nordiques, une quantité additionnelle de quarante-cinq (45) kg de bagages par adulte ou enfant de douze (12) ans ou plus est allouée à l'employé qui a accumulé un (1) an d'ancienneté dans les secteurs nordiques et de soixante-huit (68) kg de bagages par adulte ou enfant de douze (12) ans ou plus pour chaque année complète accumulée subséquemment.

Entreposage des effets personnels

44,36 Le président rembourse les frais d'entreposage encourus par l'employé non résidant et ce, aux conditions suivantes :

- a) l'employé doit, au moment de l'entreposage, remettre au président une copie du contrat d'entreposage signé avec une entreprise autorisée à cette fin;
- b) l'employé doit accomplir une période d'emploi continue de douze (12) mois dans les secteurs nordiques;
- c) le montant total des frais remboursés est le montant réel encouru jusqu'à concurrence de huit cents dollars (800,00 \$) par période de douze (12) mois.

Sorties

Journées de congé

44,37 L'employé a droit aux sorties prévues à l'article 44,09. Le transport par avion aller-retour de l'employé non résidant et de sa personne à charge est payé par le président. Le coût total du transport est payé à l'employé jusqu'à concurrence de celui correspondant à la distance entre son

point de départ et son port d'attache dans les secteurs nordiques ou entre Montréal et son port d'attache dans les secteurs nordiques pour l'employé recruté à l'extérieur du Québec.

L'employé a droit à un maximum de quarante (40) jours ouvrables de congé pour ces sorties, incluant les journées de vacances auxquelles il pourrait avoir droit. Afin d'assurer le bon fonctionnement des unités administratives, les périodes de congé doivent être autorisées par le président.

Pour l'employé à temps partiel, les journées de congé pour les sorties ne peuvent excéder un maximum de huit (8) semaines.

Ces journées de congé sont sans traitement, à moins que l'employé ne bénéficie de journées de vacances payées conformément aux dispositions de la présente convention ou d'un congé en compensation des heures supplémentaires.

Rémunération

44,38 L'employé est rémunéré le jour du départ pour son port d'attache dans les secteurs nordiques et le jour du retour comme une journée normale de travail. Il en est de même pour les heures d'attente découlant des retards de départ imputables à la compagnie aérienne ou lorsque le retard découle de la décision du président d'utiliser un avion du gouvernement. Dans un tel cas, les heures d'attente quotidiennes de l'employé sont rémunérées jusqu'à un maximum équivalant au nombre d'heures de sa journée normale de travail.

Frais de déplacement et de séjour

44,39 Les frais inhérents à ces sorties sont remboursés conformément à l'article 44,09.

L'employé non résidant, avec ou sans personne à charge, qui est de passage dans un poste sous-régional où il doit attendre une correspondance pour se rendre à son point de départ ou à son port d'attache dans les secteurs nordiques, est logé et nourri ainsi que sa personne à charge, pendant toute la durée de l'attente, à raison de trois dollars (3,00 \$) par jour par adulte et enfant de douze (12) ans ou plus et d'un dollar (1,00 \$) par jour par enfant de moins de douze (12) ans.

Lorsqu'une compagnie aérienne retarde son départ vers les secteurs nordiques, le président rembourse, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, les frais engendrés par cette attente et non assumés par la compagnie transporteuse. L'employé doit cependant rester en contact avec ladite compagnie pour connaître le moment du prochain départ.

Le président peut en tout temps retarder le départ d'un employé non résidant ou son retour lorsqu'il juge plus économique d'utiliser un avion du gouvernement dans la coordination de ses activités. Le président rembourse alors, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, les frais de séjour de cet employé ainsi que ceux de sa personne à charge pour la durée de l'attente à la condition que ces frais de séjour aient été encourus ailleurs que dans les secteurs nordiques.

Lorsque le président demande à l'employé de voyager à bord d'un avion du gouvernement pour l'aller ou le retour et que l'avion fait escale en cours de route, le président rembourse conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, les frais de séjour encourus par l'employé ainsi que ceux de sa personne à charge au cours de cet arrêt en autant qu'il ne s'agisse pas d'un endroit où le président fournit les services requis.

SECTION 46 VERSEMENT DES GAINS

46,01 La paie des employés est versée à tous les deux (2) jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour férié, la paie est versée le matin du jour ouvrable précédent.

46,02 La totalité de la paie de l'employé est versée au moyen d'un virement automatique dans un compte unique d'une institution financière de son choix au Québec.

Dans la semaine où le dépôt est effectué, le président remet à l'employé un état de dépôt électronique lequel contient toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets. Si la Société ne dispose pas de l'environnement technologique permettant de rendre accessible l'état de dépôt électronique ou si l'employé n'a pas accès à un poste informatique individuel permettant la consultation, celui-ci recevra un état de dépôt en format papier.

46,03 Afin de permettre le versement de la paie tel que prévu au premier alinéa de l'article 46,02 l'employé remplit et remet au président le formulaire d'adhésion au virement automatique. Ce virement automatique prend effet à la première période de paie qui suit d'au plus quarante-cinq (45) jours la réception par le président du formulaire d'adhésion.

46,04 L'employé peut modifier son adhésion en remplissant de nouveau le formulaire. Telle modification prend alors effet à la première période de paie suivant au plus quarante-cinq (45) jours de la réception par le président du formulaire.

46,05 L'employeur peut modifier le formulaire d'adhésion en transmettant un avis à la fraternité quarante-cinq (45) jours à l'avance si cette modification est relative aux informations requises pour que ce formulaire soit dûment rempli conformément à l'article 46,03.

46,06 À la demande de l'employé, un acompte sur traitement, non inférieur à soixante-cinq pour cent (65 %) de son traitement, est remis au plus tard dans les cinq (5) jours de la date du versement prévu à l'article 46,01 à tout employé déjà inscrit sur la paie régulière et ayant droit à sa paie, mais dont la paie n'a pas pu être versée conformément à l'article 46,01 pour un motif hors de son contrôle.

46,07 Le nouvel employé ou l'employé qui revient au travail après une absence sans traitement reçoit sa paie dans les trente (30) jours qui suivent son entrée en fonction consécutive à sa nomination ou son retour au travail. De plus, ces employés peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus à l'article 46,06.

46,08 Les primes et allocations, à moins de dispositions contraires, sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été gagnées.

Les sommes dues pour le remboursement des heures supplémentaires effectuées sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été réclamées.

46,09 Les sommes que l'employeur doit payer à un employé en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties en disposant d'un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date du jugement et portent intérêt à compter de la date du grief.

46,10 Lorsque le défaut du paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur le traitement dû, déduction faite des avances octroyées à l'employé, porte intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas de l'article 46,07 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière. Il en est de même des montants payables suivant les dispositions des articles 46,08 et 46,09 qui portent intérêt à compter de l'expiration des délais prévus à ces articles.

46,11 Au départ de l'employé qui aura donné un préavis de trente (30) jours à cet effet, le président lui remet un état détaillé des montants dus aux titres de traitement, de congés de maladie et de vacances.

Ces sommes que le président doit payer à un employé sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date du départ de l'employé.

Lorsque des sommes sont dues par l'employé au moment où son emploi prend fin, et qu'il n'y a pas possibilité pour le président d'opérer compensation à même les sommes à lui verser, le délai de prescription de trente (30) jours pour déposer un grief patronal visant la récupération de ces sommes, débute à compter de l'expiration du délai imparti au président pour procéder au règlement de départ.

46,12 Avant de réclamer d'un employé des montants qui lui ont été versés en trop, le président lui transmet un état détaillé de ces montants.

Le président consulte l'employé sur le mode de remboursement. À défaut d'entente sur le mode de remboursement des sommes versées en trop à un employé, le président procède à la retenue pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué. Toutefois, la retenue ne doit pas excéder trente pour cent (30 %) du traitement brut par période de paie.

Cependant, si l'employé conteste par grief une réclamation relative à une absence de dix (10) jours ouvrables et plus reliée à l'application des sections 38 ou 39, le montant n'est pas récupéré avant le règlement du grief si l'employé en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, l'employé, le cas échéant, doit rembourser, selon les dispositions du présent article, le montant versé en trop lequel porte intérêt au taux prévu à l'article 46,10 pour la période s'échelonnant de la date de la réclamation par le président à la date du début du remboursement.

46,13 Malgré le deuxième alinéa de l'article 46,12 et dans les cas ci-après énumérés, les sommes réclamées à un employé sont remboursées selon les modalités suivantes :

- si le montant versé en trop résulte de l'application de l'article 38,21 en raison du paiement rétroactif d'une prestation d'invalidité de base par un organisme public, toutes

les sommes à récupérer, y compris celles découlant des délais nécessaires à la conciliation des sommes pour établir le trop-payé, sont exigibles en un seul versement, dès que le président transmet à l'employé l'état détaillé des sommes versées en trop;

- si le montant versé en trop résulte des retards à réduire le traitement en application du régime d'assurance traitement, la retenue est effectuée au terme de l'invalidité, soit au retour au travail de l'employé selon l'horaire qui lui est applicable, pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué;
- si le montant versé en trop résulte de l'application de l'article 31,39 ou 37,22 la retenue est effectuée conformément aux modalités prévues à ces articles.

46,14 Sans restreindre les modalités de récupérations prévues aux articles 46,12 et 46,13, le président peut, sous réserve d'une entente verbale avec l'employé, pour une partie ou la totalité des sommes versées en trop, inclure aux modes de récupération, une ou plusieurs des possibilités ci-dessous :

- a) remboursement, lors de la conciliation annuelle, à même la réserve de congés de maladie (38,31);
- b) remboursement, en tout temps, à même l'excédent de vingt (20) jours de la réserve de congés de maladie.

L'entente verbale portant sur la compensation doit, par la suite, être confirmée par écrit à l'employé.

46,15 Aux fins d'application de la convention, l'intérêt sur les capitaux ne comporte pas d'intérêt.

SECTION 47 FRAIS À L'OCCASION D'UN DÉMÉNAGEMENT

47,01 Les dispositions de la présente section visent l'employé qui, à la demande du président, est l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile, et ce, conformément aux conditions prévues à l'article 6 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*.

L'employé qui répond à une offre d'affectation, de mutation ou de promotion est réputé agir à la demande de l'employeur.

Malgré ce qui précède, les articles 47,03 et suivants de la présente section ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu du paragraphe c) de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec le président une entente par laquelle il renonce à son droit au remboursement de ses frais de déménagement.

47,02 L'employé doit être avisé par écrit de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. Dans le cas d'un déménagement à la suite d'un déplacement total et partiel d'une unité administrative, l'avis se calcule à compter de la fin de la période prévue au premier alinéa de l'article 23,04 ou, le cas échéant, à toute date antérieure où l'employé fait part de son acceptation.

Cependant, si l'employé a un enfant à charge résidant chez lui qui fréquente une maison d'enseignement, le président ne doit pas exiger que l'employé déménage avant la fin de l'année scolaire en cours, sauf s'il y consent.

47,03 L'employé après avoir obtenu l'autorisation du président peut, au plus tard un (1) an après la date effective du changement de port d'attache, bénéficier des allocations prévues à la présente section.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, le président peut prolonger ce délai.

Congés avec traitement

47,04 L'employé déplacé a droit aux congés suivants:

- a) un congé avec traitement, d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables, sans compter la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, le président rembourse à l'employé, pour lui, son conjoint et son enfant à charge, les frais de transport pour un voyage aller et retour ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

Malgré ce qui précède, le président peut autoriser des jours additionnels lors de circonstances exceptionnelles. De même il peut, sur demande de l'employé, remplacer le remboursement des frais de transport et de séjour de l'enfant à charge par le remboursement des frais de garde de cet enfant à charge. Le montant versé ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit l'employé pour son enfant à charge s'il l'avait accompagné dans sa recherche d'un domicile;

- b) un congé avec traitement de trois (3) jours ouvrables pour déménager et emménager. À cette occasion, le président rembourse à l'employé, pour lui, son conjoint et ses personnes à charge, les frais de séjour et de transport pour une période n'excédant pas trois (3) jours et ce, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

Malgré l'alinéa précédent, le président peut, sur demande de l'employé, remplacer le remboursement des frais de séjour de l'enfant à charge par le remboursement des frais de garde de cet enfant à charge. Le montant versé ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit l'employé pour son enfant à charge s'il l'avait accompagné lors de son déménagement et emménagement. De plus, cet accommodement ne peut avoir pour effet d'augmenter les frais de transport qui autrement auraient été remboursables à l'employé pour le transport de son enfant à charge s'il l'avait accompagné.

Les congés octroyés à l'employé à temps réduit en vertu des paragraphes a) ou b) du présent article sont d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables pour l'employé qui travaille à plus de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet et d'une journée et demie (1 ½) pour celui qui travaille de vingt-cinq pour cent (25 %) à soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet.

Frais de déménagement

47,05 Le président rembourse, sur production de pièces justificatives et selon les modalités prévues à l'annexe 1 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, les frais occasionnés pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'employé visé, de son conjoint et de son enfant à charge, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition que l'employé utilise les services d'une firme de déménagement désignée au *Guide des achats de la direction générale des acquisitions* ou, en l'absence de firme désignée au guide, à la condition que l'employé fournisse à l'avance au moins deux (2) estimations détaillées des frais à prévoir.

Malgré ce qui précède, le présent article ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu du paragraphe a) de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec le président une entente à l'effet de procéder lui-même à son déménagement.

47,06 Le président ne paie pas le coût de transport du véhicule personnel de l'employé à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence ne soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation ne sont pas remboursés par le président.

Entreposage des meubles

47,07 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, le président paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'employé, de son conjoint et de son enfant à charge pour une période ne dépassant pas trois (3) mois.

Dépenses connexes

47,08 Le président paie à l'employé déplacé l'indemnité pour les dépenses connexes prévues à l'article 5 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*.

Rupture de bail

47,09 À l'abandon d'un logement avec bail à durée indéterminée, le président paie, s'il y a lieu, à l'employé visé à l'article 47,01 une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. Dans le cas d'un bail à durée fixe, le président dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, l'employé qui doit résilier son bail et pour lequel le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, l'employé doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

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

47,10 Les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location du logement ou la cession du bail sont à la charge du président, si l'employé choisit de sous-louer lui-même son logement ou de céder son bail.

Vente et achat de résidence

47,11 Le président paie pour la vente ou l'achat de la résidence principale de l'employé déplacé ou de son conjoint, les dépenses suivantes incluant les taxes, le cas échéant :

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

Malgré ce qui précède, le paragraphe a) du présent article ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu du paragraphe b) de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec le président une entente à l'effet de vendre lui-même sa résidence principale ou celle de son conjoint.

47,12 Si la résidence principale de l'employé déplacé ou de son conjoint, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le président rembourse à l'employé, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, sur production des pièces justificatives, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant :

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

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

Dans des circonstances exceptionnelles, le président peut autoriser la prolongation du délai de trois (3) mois prévu au premier alinéa. Toutefois, cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période qui excède douze (12) mois à compter du moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger. Malgré ce qui précède, le paragraphe e) du présent article ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu du paragraphe b) de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec le président une entente à l'effet de vendre lui-même sa résidence principale ou celle de son conjoint.

Frais de séjour

47,13 Le président rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de l'avis prévu à l'article 47,02, lorsqu'il est nécessaire que l'employé se rende à son nouveau port d'attache avant l'expiration de cet avis.

47,14 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, le président paie les frais de séjour de l'employé de son conjoint et de son enfant à charge, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* et ce, pour une période ne dépassant pas normalement deux (2) mois.

47,15 Dans des circonstances exceptionnelles, si le président autorise une prolongation des périodes mentionnées aux articles 47,13 et 47,14, l'employé doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Dans ce cas, la contribution de l'employé est établie à partir de son coût de vie normal.

47,16 Si le déménagement est retardé avec l'autorisation du président et si son conjoint et son enfant à charge ne sont pas relogés immédiatement, le président rembourse les frais de transport de l'employé, pour visiter sa famille :

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

Exclusions

47,17 Les dispositions des articles 47,11 et 47,12 ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans.

Cependant, le président rembourse à l'employé sur présentation du bail, le montant de son nouveau loyer pendant au plus trois (3) mois si la résidence principale de l'employé ou de son conjoint n'est pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé.

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

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

47,18 Les dispositions prévues aux articles 47,11, 47,12 et 47,17 ne s'appliquent pas dans le cas de déplacements d'un employé exerçant des attributions impliquant des changements de domicile fréquents requis par le président pour des raisons d'efficacité administrative, à moins qu'il ne s'agisse d'une première affectation à partir d'un emploi n'impliquant pas de changements fréquents de domicile pour des raisons d'efficacité administrative à un emploi qui implique un changement de domicile pour lesdites raisons et qui requiert à cette occasion un premier déplacement de l'employé en cause.

47,19 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent, au regard des employés occasionnels, qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un an (1) ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

SECTION 48 FRAIS REMBOURSABLES LORS D'UN DÉPLACEMENT ET AUTRES FRAIS INHÉRENTS

48,01 Les frais de déplacement et d'assignation sont réglementés par la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

48,02 L'employeur peut en tout temps modifier cette directive après avoir pris avis de la fraternité, sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doit avoir pour effet de modifier à la baisse les taux et autres frais inhérents à un déplacement. Cependant, les taux de kilométrage prévus par la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* peuvent varier sans toutefois être inférieurs à 0,34 \$ par kilomètre pour les premiers 8 000 kilomètres et à 0,255 \$ par kilomètre pour les kilomètres subséquents.

48,03 L'employeur convient d'entreprendre au début de l'année 2002 et annuellement par la suite, une révision des indemnités pour les frais de repas et pour l'usage de voitures personnelles aux fins d'apporter, s'il y a lieu, une modification au tarif d'indemnisation.

SECTION 49 - GRÈVE ET LOCK-OUT

49,01 Les parties conviennent que, pendant la durée de la convention :

- a)** l'employeur n'imposera pas le lock-out;
- b)** il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni « journée d'étude », ni autres actions similaires de la part des employés;
- c)** ni la fraternité, ni personne agissant pour elle ou en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou ne supportera l'une ou l'autre des actions mentionnées au paragraphe b).

SECTION 50 - DURÉE DE LA CONVENTION

50,01 Sous réserve de dispositions spécifiques à l'effet contraire, la présente convention entre en vigueur à la date de son approbation par décret du gouvernement et le demeure jusqu'au 31 mars 2028.

50,02 Les dispositions suivantes prennent effet le 1^{er} avril 2023, aux conditions qui y sont indiquées :

- Vêtements de travail – l'article 28,05;
- Rémunération – l'article 41,03;
- Allocations et primes – le tableau au deuxième alinéa de l'article 43,01;
- Disparités régionales – l'article 44,03;
- Annexe 3 – Échelles de traitement et technique d'indexation.

50,03 La disposition suivante prend effet le 1^{er} avril 2024, aux conditions qui y sont indiquées :

- Rémunération – l'article 41,04.

50,04 La disposition suivante prend effet le 1^{er} avril 2025, aux conditions qui y sont indiquées :

- Rémunération – l'article 41,05.

50,05 La hausse de la contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie prévu à l'article 38,14 prend effet le 5 mars 2026.

50,06 La nouvelle table d'accumulation des vacances prévue à la suite de l'article 34,01 prend effet le 31 mars 2026.

50,07 La disposition suivante prend effet le 1^{er} avril 2026, aux conditions qui y sont indiquées :

- Rémunération – l'article 41,06.

50,08 La disposition suivante prend effet le 1^{er} avril 2027, aux conditions qui y sont indiquées :

- Rémunération – l'article 41,07.

ANNEXE 1

TEMPS DE DÉPLACEMENT DES EMPLOYÉS LORS D'ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES ET MIXTES

Faction débutant entre	Distance en kilomètres								
	0 - 49	50 - 89	90 - 179	180 - 269	270 - 359	360 - 449	450 - 539	540 - 629	630 et plus
23h59-00h59	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S
01h00-01h59	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S
02h00-02h59	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S
03h00-04h59	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S
04h00-04h59	A	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S
05h00-05h59	A	A	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S
06h00-06h59	A	A	A	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S
07h00-07h59	A	A	A	A	A-S	A-S	P-A-S	P-A-S	P-A-S
08h00-08h59	A	A	A	A	A	A-S	P-A-S	P-A-S	P-A-S
09h00-9h59	A	A	A	A	A	P-A	P-A-S	P-A-S	P-A-S
10h00-10h59	A	A	A	A	A	P-A	P-A	P-A-S	P-A-S
11h00-11h59	A	A	A	A	A	P-A	P-A	P-A	P-A-S
12h00-12h59	A	A	A	A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
13h00-13h59	A	A	A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
14h00-14h59	A	A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
15h00-15h59	A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
16h00-16h59	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
17h00-17h59	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
18h00-18h59	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
19h00-19h59	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
20h00-20h59	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
21h00-21h59	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
22h00-22h59	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
23h00-23h58	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A

P: Congé débutant la veille du
jour de l'activité **A:** Congé le jour
de l'activité

S: Congé le lendemain du jour de l'activité

ANNEXE 2**LISTE DES JOURS FÉRIÉS**

JOURS FÉRIÉS	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Jour de l'An 1 ^{er} janvier*		Lundi 1 ^{er} janvier	Mercredi 1 ^{er} janvier	Jeudi 1 ^{er} janvier	Vendredi 1 ^{er} janvier	Lundi 3 janvier
Lendemain du Jour de l'An 2 janvier *		Mardi 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier	Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier
Vendredi saint	Vendredi 7 avril	Vendredi 29 mars	Vendredi 18 avril	Vendredi 3 avril	Vendredi 26 mars	
Lundi de Pâques	Lundi 10 avril	Lundi 1 ^{er} avril	Lundi 21 avril	Lundi 6 avril	Lundi 29 mars	
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 22 mai	Lundi 20 mai	Lundi 19 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	
Fête nationale 24 juin	Vendredi 23 juin	Lundi 24 juin	Mardi 24 juin	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	
Fête du Canada 1 ^{er} juillet	Vendredi 30 juin	Lundi 1 ^{er} juillet	Mardi 1 ^{er} juillet	Mercredi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet	
Fête du Travail	Lundi 4 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 1 ^{er} septembre	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	
Fête de l'Action de grâces	Lundi 9 octobre	Lundi 14 octobre	Lundi 13 octobre	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	
Veille de Noël 24 décembre*	Vendredi 22 décembre	Mardi 24 décembre	Mercredi 24 décembre	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	
Fête de Noël 25 décembre*	Lundi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	
Lendemain de Noël 26 décembre*	Mardi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 décembre	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	

JOURS FÉRIÉS	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Veille du Jour de l'An 31 décembre*	Vendredi 29 décembre	Mardi 31 décembre	Mercredi 31 décembre	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	

*Lorsque les dates du 1^{er} janvier, 2 janvier, 24 décembre, 25 décembre, 26 décembre et 31 décembre surviennent un samedi ou un dimanche et que l'horaire de l'employé prévoit qu'il doit travailler ce samedi ou ce dimanche, ces dates constituent les jours fériés en lieu et place des dates prévues à la présente annexe.

ANNEXE 3

ÉCHELLES DE TRAITEMENT ET TECHNIQUE D'INDEXATION

1. ÉCHELLES DE TRAITEMENT

310

CONTRÔLEUSE OU CONTRÔLEUR ROUTIER
CLASSE 15 : CONTRÔLEUR ROUTIER EN VÉRIFICATION MÉCANIQUE
CLASSE 10 : CONTRÔLEUR ROUTIER, CLASSE NOMINALE
CLASSE 5 : CONTRÔLEUR ROUTIER, CLASSE PRINCIPALE

(Taux annuels)

Heures par semaine : 40,00

Classe	Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux à compter du 2027-04-01 (\$)
15	1	50 949	52 368	53 725	55 060	56 981
15	2	53 349	54 852	56 271	57 669	59 694
15	3	55 895	57 461	58 963	60 445	62 553
15	4	58 525	60 174	61 739	63 284	65 496
15	5	60 738	62 428	64 056	65 663	67 959
15	6	63 618	65 392	67 083	68 752	71 153
15	7	66 665	68 523	70 297	72 050	74 576
15	8	69 817	71 779	73 636	75 473	78 124
10	1	55 039	56 584	58 045	59 506	61 593
10	2	57 732	59 339	60 884	62 407	64 599
10	3	60 445	62 136	63 743	65 329	67 625
10	4	63 305	65 079	66 770	68 439	70 840
10	5	65 663	67 500	69 253	70 986	73 469
10	6	68 836	70 756	72 593	74 409	77 018
10	7	72 071	74 096	76 016	77 915	80 649
10	8	75 536	77 644	79 668	81 651	84 511
5	1	74 409	76 496	78 479	80 441	83 258
5	2	77 957	80 148	82 236	84 302	87 245
5	3	81 693	83 989	86 180	88 330	91 419

2. TECHNIQUE D'INDEXATION

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire.

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux horaire et sont arrondis au cent.

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

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

- quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

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

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

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

RELATIVE À L'EMPLOYÉ TEMPORAIREMENT EXCLUS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

L'employeur et la fraternité conviennent que l'employé temporairement exclu de l'unité de négociation continue d'être couvert par la convention aux fins de l'application des régimes d'assurance vie, maladie et traitement prévus à la section 38.

Ils conviennent également que celui-ci ne peut agir auprès des employés à titre de représentant du président dans le règlement des griefs ni dans l'imposition de mesures disciplinaires.

Dans l'éventualité où l'employé doit participer à une rencontre prévue à l'article 14,06 de la présente convention à titre de représentant de l'employeur, le président devra désigner un deuxième représentant non visé par la présente lettre d'entente.

Quant aux autres conditions de travail, elles sont prévues à la *Directive concernant les conditions de travail des fonctionnaires*.

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

CONCERNANT LES GRIEFS RELATIFS AUX CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES

Les griefs soumis à une date antérieure à la date d'entrée en vigueur de la présente convention sont réglés conformément aux dispositions de la convention applicable au moment de leur présentation, sous réserve qu'ils soient portés au rôle d'audition conformément aux priorités édictées à l'article 13,09 de la présente convention.

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

CONCERNANT LA SECTION 38 – RÉGIME D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT ET CONCERNANT L'ADMINISTRATION PAR L'EMPLOYEUR DU RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE ET DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE

Concernant la section 38 – Régime d'assurance vie, maladie et traitement

En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurances prévues aux articles 38,08 et suivants, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

Concernant l'administration par l'employeur du régime d'assurance maladie et des régimes complémentaires d'assurance

Les parties conviennent de ce qui suit et ce, en application des articles 38,08, 38,09 et 38,11 de la présente convention, concernant l'administration par l'employeur du régime de base d'assurance maladie et des régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et la fraternité :

1. Les pratiques administratives existantes à la date d'entrée en vigueur de la présente convention sont maintenues. Ces pratiques concernent notamment la retenue des cotisations, l'information aux assurés, la tenue de dossiers aux fins d'assurances et la transmission à l'assureur des données nécessaires requises.
2. Tel que prévu à l'article 38,11 de la présente convention, les stipulations y énoncées sont intégrées à la présente soit :
 - a) une garantie que le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peut être majoré durant les douze (12) premiers mois de leur entrée en vigueur, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite, sous réserve d'une mésentente avec l'assureur conduisant à un appel d'offres, et une garantie que l'employeur est avisé de toute majoration relative à ce tarif au minimum deux (2) mois à l'avance. Cet avis peut être de quarante-cinq (45) jours s'il n'y a pas de changement d'assureur ni de changement de structure de tarification dans les régimes;
 - b) sous réserve de la possibilité de laisser les sommes en dépôt, tout dividende ou ristourne le cas échéant, fait l'objet d'un congé de prime. Dans ce cas, l'employeur est avisé au minimum quarante-cinq (45) jours avant son entrée en vigueur.

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

- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;
 - d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle l'employé n'est pas un participant ; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employé cesse d'être un participant;
 - e) dans le cas de promotion, de rétrogradation, de réorientation professionnelle, de reclassement ou d'intégration, le nouvel assureur accorde à l'employé concerné, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance vie égal au montant d'assurance vie antérieurement détenu par cet employé, en vertu du contrat qui le protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel l'employé adhère;
 - f) la transmission à l'employeur d'une copie conforme du contrat et de tout avenant de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges ; lorsque l'assureur est choisi, la transmission à l'employeur des éléments non conformes au cahier des charges le cas échéant. Les dispositions relatives aux formules financières n'ont pas à être transmises à l'employeur;
 - g) les conditions concernant la retenue des primes requises notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement et ce, en application du contrat d'assurance ; dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge de la fraternité à moins d'une entente avec l'employeur;
 - h) la transmission par l'assureur à l'employeur des relevés d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des adhérents.
3. Lorsqu'il y a lieu de modifier une pratique administrative, les parties se rencontrent dans un délai raisonnable à la suite d'une convocation préalable de l'une ou l'autre des parties. L'employeur procède, le cas échéant, à la modification qu'il juge nécessaire et ce, postérieurement à la rencontre dûment convoquée. Telle modification n'altère pas les droits et obligations de l'employeur prévus par la présente convention à la section 38.
 4. L'employeur a cessé d'être preneur du contrat d'assurance collective le 31 décembre 2000.
 5. La présente entente prend fin à la date d'échéance de la convention.

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

CONCERNANT LA RÉVISION DE LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

Considérant le nombre élevé de griefs inscrits à l'arbitrage et les délais de mise au rôle d'audience;

Considérant que la procédure de règlement des griefs a pour effet d'allonger les délais et de judiciaireiser les litiges;

Considérant l'intérêt des parties à régler les griefs dans des délais plus courts et en un temps plus rapproché des événements y donnant lieu;

Considérant qu'il appartient aux deux parties de s'assurer du règlement des griefs dans un délai raisonnable;

Les parties conviennent de ce qui suit :

De former, un comité composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants de la fraternité dont les libérations seront à leur charge.

Le comité a pour mandat :

- de définir, en application de l'article 12,18, des modes alternatifs de règlement des griefs, d'en définir les modalités et les règles de procédures et de proposer, par catégories de griefs, le mode de règlement le plus approprié;
- d'analyser les moyens d'améliorer l'efficacité et l'efficience de la procédure régulière de règlement des griefs et d'arbitrage notamment :
 - identifier les besoins paritaires de formation;
 - identifier les éléments culturels et comportementaux qui nuisent à l'efficacité de la procédure;
- d'analyser la possibilité de mettre en place des procédures particulières pour certains types de griefs, notamment ceux dénonçant des situations de harcèlement;
- d'identifier tout autre élément que les parties estiment pertinent de soumettre au comité.

De plus, le comité peut s'adjoindre les personnes ressources qu'il juge appropriées à l'avancement de ses travaux.

Le comité produit un rapport écrit et soumet ses recommandations au comité paritaire.

LETTRE D'ENTENTE NO. 5

CONCERNANT LES CRITÈRES D'OBTENTION ET DE MAINTIEN DE LA CERTIFICATION DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE COMMERCIAL VEHICLE SAFETY ALLIANCE (CVSA)

Les parties conviennent de ce qui suit concernant les critères d'obtention et de maintien de la certification de l'organisation internationale Commercial Vehicle Safety Alliance (CVSA) requise pour les contrôleurs routiers.

Le contrôleur routier devra réaliser annuellement le minimum d'interventions de niveau 1 requis pour l'obtention et le maintien d'accréditation CVSA, à moins d'une impossibilité de le faire résultant d'une condition médicale ou d'une ou de périodes significatives d'invalidité ou d'absence dûment autorisée au préalable par le président. La période de référence correspond à l'année civile.

Pour être considérées, les interventions doivent être colligées dans un rapport d'intervention sur route (RIR) pour les interventions de niveau 1.

Par ailleurs, les parties reconnaissent que, tant le nombre minimal de trente-deux (32) inspections nécessaires au maintien de la certification, que les paramètres décrits à l'article 43,07 ne constituent pas une limitation du nombre d'inspections que peut demander l'employeur.

LETTRE D'ENTENTE NO. 6

CONCERNANT L'INTRODUCTION D'UNE MESURE DE RECONNAISSANCE DE LA FIDÉLITÉ EN EMPLOI

Les parties conviennent d'instaurer une mesure de fidélité en emploi pour reconnaître l'expertise développée par les contrôleurs routiers et les CRVM ainsi que leur apport à la réalisation de la mission de l'organisation du fait de leur stabilité dans leur corps d'emplois.

1. Cette mesure de reconnaissance de la fidélité en emploi s'articule comme suit :
 - a) L'employé qui, au 1^{er} avril, a accumulé cinq (5) années consécutives d'ancienneté dans le corps d'emplois de contrôleur routier et qui a un rendement satisfaisant au cours des douze (12) mois précédant le 1^{er} avril, a droit à une prime équivalente à 1,00 % de son taux de traitement applicable au moment du versement de la prime, pour les heures régulières de travail effectuées au cours des douze (12) mois précédents;
 - b) L'employé qui, au 1^{er} avril, a accumulé dix (10) années consécutives d'ancienneté dans le corps d'emplois de contrôleur routier et qui a un rendement satisfaisant au cours des douze (12) mois précédant le 1^{er} avril, a droit à une prime équivalente à 1,60 % de son taux de traitement applicable au moment du versement de la prime, pour les heures régulières de travail effectuées au cours des douze (12) mois précédents.

La prime ne fait pas partie du taux de traitement de l'employé et elle n'est pas admissible aux fins du régime de retraite.

- c) Aux fins des présentes :
 - est réputé avoir fourni un « rendement satisfaisant », l'employé qui n'a pas fait l'objet d'une évaluation de rendement faisant état d'un rendement insatisfaisant ou inférieur aux attentes au cours des douze (12) mois précédant le 1^{er} avril de l'année visée;
 - les heures pour lesquelles l'employé ne reçoit pas de traitement ne sont pas considérées. Toutefois, l'employé qui a eu droit, en application de la section 38, à des prestations d'assurance traitement, y compris 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, ou à des indemnités en application de la section 37 est considéré avoir eu droit à son traitement.
2. La mesure prend effet le 1^{er} avril 2026. La période de référence à considérer est toujours celle correspondant aux cinq (5) ans ou dix (10) ans précédant immédiatement le 1^{er} avril de l'année visée.
3. La prime est versée à l'employé dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le 1^{er} avril de chaque année.

4. La mesure prend fin au 31 mars 2028 et un bilan sera réalisé par le Secrétariat du Conseil du trésor afin d'évaluer la mesure de fidélité en emploi. À la suite du bilan, des recommandations seront faites aux parties négociantes.

LETTRE D'ENTENTE NO.7

CONCERNANT L'IMPLANTATION D'UN PROJET PILOTE VISANT L'UTILISATION DU COURRIER ÉLECTRONIQUE À DES FINS SYNDICALES

Les parties conviennent de mettre en place un projet pilote visant l'utilisation du courrier électronique par les représentants syndicaux de la fraternité.

Toute utilisation du courrier électronique ne doit pas affecter l'équipement qui peut être mis à la disposition des représentants syndicaux, ni entraîner de coûts additionnels pour la Société.

L'utilisation du courrier électronique est permise uniquement aux représentants syndicaux pour les usages suivants :

1. les communications avec les membres patronaux dans le cadre de travaux de comités mixtes;
2. la transmission aux membres (aux employés) d'avis de convocation des membres à une assemblée syndicale (date, heure, lieu, ordre du jour seulement) après transmission préalable d'une copie de cet avis au président ou à son représentant;
3. les communications afférentes aux demandes d'assistance (accompagnement) au directeur syndical et au représentant des griefs par les employés et ce, pour les sujets pour lesquels une telle assistance est permise à l'employé en vertu de la convention.

L'utilisation du courrier électronique peut aussi être autorisée à d'autres usages dans la mesure où elle conduit à une plus grande efficacité des activités en lien avec les comités mixtes prévus à la convention.

Sans restreindre la fraternité quant au sujet pouvant être inscrit à un ordre du jour en application du point 2 de la présente, aucune communication des représentants syndicaux ne doit encourager, soutenir ou inciter à des moyens de pression, des manifestations ou autres. Aucune communication ne doit nuire à la prestation de travail ou aux services aux citoyens.

Toute communication doit respecter les règles d'éthique et les valeurs de la fonction publique, la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* et les règles de sécurité informatique. Il en est de même pour toute directive en vigueur à la Société.

Le président ou son représentant peut inclure au projet pilote des directives internes en fonction des réalités de la Société.

Le président ou son représentant peut, s'il a des raisons suffisantes, vérifier l'utilisation faite, par les représentants syndicaux, du courrier électronique en lien avec le projet pilote.

Toute utilisation du courrier électronique est un privilège qui est susceptible d'être révoqué en tout temps, pour cause. Le cas échéant, un avis préalable est transmis au représentant syndical concerné avec copie à la fraternité.

Les parties conviennent de référer au comité paritaire tout problème avec le projet pilote. Si le problème persiste, le président ou son représentant ou la fraternité peut mettre fin au projet pilote en transmettant un avis de trente (30) jours à l'autre partie.

LETTRE D'ENTENTE NO. 8

CONCERNANT L'AFFICHAGE D'UN AVIS D'INTÉRÊT LORSQUE DES TÂCHES OU FONCTIONS NÉCESSITENT UNE FORMATION SUPPLÉMENTAIRE

Les parties conviennent que lorsque des tâches ou fonctions nécessitent une formation supplémentaire et que le président décide de ne former qu'un employé ou un groupe restreint d'employés, un avis d'intérêt sera affiché pendant sept (7) jours dans le ou les bureaux où le besoin est identifié par le président. Il est entendu que le président conserve son pouvoir décisionnel quant au choix du ou des candidats et que le processus peut se limiter aux bureaux où il y a un besoin.

LETTRE D'ENTENTE NO. 9

CONCERNANT LA MISE EN PLACE D'UN PROJET PILOTE VISANT L'UTILISATION TEMPORAIRE DES CONTRÔLEURS ROUTIERS ET DES CRVM INVALIDES

CONSIDÉRANT la définition d'invalidité prévue à l'article 38,03;

CONSIDÉRANT que cette définition inclut la possibilité pour le président d'utiliser temporairement l'employé invalide à d'autres tâches pour lesquelles il est qualifié, de son unité de négociation ou non, qui ne comporte pas de danger pour sa santé, sa sécurité et son intégrité physique;

CONSIDÉRANT que les parties conviennent que le recours à l'utilisation temporaire serait facilité si les conditions de travail applicables à l'employé faisant l'objet d'une telle utilisation temporaire étaient précisées;

CONSIDÉRANT que les parties reconnaissent :

- que la probabilité de retour au travail diminue au fur et à mesure qu'augmente la durée d'une absence;
- qu'une absence prolongée peut entraîner des difficultés susceptibles de nuire au caractère durable de ce retour;

Les parties conviennent par la présente de mettre en place un projet pilote pour favoriser l'utilisation temporaire.

L'objectif du projet pilote est de promouvoir l'utilisation temporaire, d'en faciliter la mise en application et de préciser les conditions de travail s'appliquant dans cette situation.

À cette fin, les parties suggèrent de confier à un employé des attributions qui :

- vont limiter les effets négatifs associés à un retrait prolongé du travail;
- peuvent contribuer au rétablissement de la personne et favoriser sa réintégration dans les attributions habituelles de son emploi;
- constituent une valeur ajoutée pour l'employé;
- permettront de préserver ou développer de nouvelles habiletés;
- sont utiles à l'organisation.

L'approche retenue en est une de coresponsabilité, signifiant que tous les acteurs doivent favoriser le rétablissement de l'employé. Cette approche implique que :

- l'employé sera amené à s'impliquer dans la recherche et la mise en œuvre d'alternatives à l'absence;
- l'employé devra fournir un billet médical détaillant ses limitations fonctionnelles à l'égard de l'exécution de son travail;

- le gestionnaire doit s'impliquer dans la recherche et la mise en œuvre d'alternatives à l'absence en ce qui concerne notamment l'accompagnement à fournir à l'employé et le suivi à effectuer auprès de la Direction générale des ressources humaines;
- la fraternité sera appelée à favoriser l'utilisation temporaire, à collaborer à la recherche d'une alternative à l'absence et à faire les liens avec l'assureur collectif conformément au point 5 de la présente;
- la Direction générale des ressources humaines devra coordonner le tout, veiller à ce que les actions soient cohérentes.

1. EMPLOYÉ VISÉ

L'employé visé par le présent projet pilote d'utilisation temporaire est celui dont la situation répond à la définition d'invalidité prévue à la section 38, mais qui serait capable d'effectuer temporairement un autre emploi ou se voir confier des tâches pour lesquelles il est qualifié.

2. CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DE L'UTILISATION TEMPORAIRE

Les conditions à respecter pour mettre en place une utilisation temporaire sont les suivantes :

- un arrêt de travail pour invalidité doit avoir été justifié par un certificat médical;
- les mesures préalables à la réintégration en milieu de travail et l'utilisation temporaire doivent être circonscrites dans un plan d'action;
- l'utilisation temporaire doit s'effectuer à temps complet;
- l'utilisation temporaire s'applique seulement avec l'accord du médecin traitant;
- l'octroi de tâches parmi celles accomplies par les contrôleurs routiers et les CRVM doit être préférablement privilégié;
- la durée de l'utilisation temporaire est limitée dans le temps et ne devrait pas excéder six (6) mois. Malgré ce qui précède, une utilisation temporaire pourrait être prolongée au-delà de six (6) mois, si au terme de cette durée, les informations médicales laissent présager une capacité de l'employé à réintégrer les attributions habituelles de son emploi à temps complet dans un délai raisonnablement prévisible.

3. CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES

Un employé qui fait l'objet d'une utilisation temporaire est régi par la section portant sur le régime d'assurance traitement puisqu'il est invalide. Toutefois, plutôt que de recevoir des prestations d'assurance traitement, l'employé travaille à temps complet et reçoit son traitement.

La convention collective des contrôleurs routiers 2023-2028 s'applique à l'employé visé en tenant compte des précisions et des adaptations ci-dessous.

A) Section 31 – Congés sans traitement

L'employé visé ne peut se prévaloir d'un congé prévu à la section 31.

B) Section 34 – Vacances annuelles

Étant donné que l'employé reçoit son traitement pendant l'utilisation temporaire, il accumule des vacances. Au cours de l'utilisation temporaire, l'employé peut utiliser ses jours de vacances conformément à la section 34.

C) Section 35 – Jours fériés et chômés

Bien que l'employé soit toujours considéré invalide, son traitement est maintenu lorsque survient un jour férié et chômé.

D) Section 36 – Congés pour événements familiaux et autres congés avec maintien de traitement

Bien que l'employé soit toujours considéré invalide, il peut utiliser les congés avec traitement prévus à la convention notamment :

- congés pour événements familiaux : le traitement est maintenu si la convention le prévoit;
- congés pour responsabilités familiales et parentales : dans le respect des quantas prévus à la convention. Le traitement est maintenu s'il y a débit de la réserve de congés de maladie;
- congés pour affaires judiciaires : le traitement est maintenu si la convention le prévoit;
- congés d'heures supplémentaires compensées : le traitement est maintenu.

E) Section 38 – Régimes d'assurance vie, maladie et traitement

Toute période travaillée dans le cadre d'une utilisation temporaire et toute absence autorisée (incluant les vacances) conformément aux dispositions du présent projet pilote n'ont pas pour effet d'interrompre ou de prolonger la période de cent quatre (104) semaines d'assurance traitement. Cela n'a pas non plus pour effet de permettre à un employé de se requalifier à une nouvelle période d'invalidité.

Dans le cas d'absence ponctuelle en maladie en cours d'utilisation temporaire, l'employé reçoit les avantages prévus aux paragraphes a), b) ou c) de l'article 38,18 de la convention compte tenu de la période écoulée depuis le début de l'invalidité.

Sous réserve de répondre aux conditions de la convention quant au nombre de jours où il doit avoir reçu son traitement dans le mois, l'employé accumule des crédits de congé de maladie, mais ne peut pas les utiliser, sauf sous forme de congé pour responsabilités parentales et familiales. Dans le cas où, exceptionnellement, la période d'utilisation temporaire excéderait six (6) mois, cette accumulation serait toutefois limitée aux six (6) premiers mois d'utilisation temporaire.

Régime de retraite

Pendant l'utilisation temporaire, l'employé cotise à son régime de retraite au même titre que s'il avait été au travail, dans le cours normal de son emploi.

Régime d'assurance

Pendant l'utilisation temporaire, l'employé paie ses primes d'assurance collective au même titre que s'il avait été au travail, dans le cours normal de son emploi.

Accumulation de congés de maladie

Sous réserve des conditions prévues à l'article 38,29, l'employé qui fait l'objet d'une utilisation temporaire accumule des crédits de congé de maladie puisqu'il reçoit son traitement.

F) Section 42 – Heures supplémentaires

Dans la mesure où cela est compatible avec ses limitations fonctionnelles et que cela ne compromet pas son rétablissement, l'employé en utilisation temporaire peut être requis d'effectuer du travail en heures supplémentaires.

4. FIN DE L'UTILISATION TEMPORAIRE

Le président peut mettre fin en tout temps à l'utilisation temporaire, notamment lors de la réception d'un billet médical attestant d'un arrêt de travail à temps complet.

Aussi, lorsqu'après consultation, les parties conviennent que le plan d'action n'est pas réalisé ou qu'il n'est plus réalisable, le président ou la fraternité peut mettre fin en tout temps à l'utilisation temporaire.

5. LIEN AVEC L'ASSURANCE COLLECTIVE

En tant que preneuse du contrat d'assurance collective, la fraternité doit faire les démarches nécessaires afin d'informer l'assureur collectif du présent projet pilote. L'employeur informe l'assureur des cas d'utilisation temporaire afin de prévenir et solutionner des problématiques entourant le versement de prestations d'assurance traitement longue durée.

Dans le cas où l'admissibilité à l'assurance invalidité longue durée de l'employé serait compromise, les parties conviennent de discuter rapidement de la situation afin de trouver une solution.

6. SUIVI

Afin d'en assurer le suivi, toutes les situations d'utilisation temporaire envisagées pour un employé par le président ou la fraternité doivent être préalablement approuvées par la Direction générale des ressources humaines.

Les parties s'engagent à s'informer mutuellement de toute problématique pouvant survenir dans la mise en œuvre d'une utilisation temporaire.

Les parties s'engagent aussi à partager toute information ayant une incidence sur la mise en œuvre du projet pilote et à proposer toute mesure visant à favoriser sa réussite. À cette fin, chaque partie identifie une personne responsable du présent projet et en communique les coordonnées à l'autre partie.

Au plus tard soixante (60) jours avant l'échéance de la convention, les parties se rencontreront pour faire un bilan.

7. FIN DU PROJET PILOTE

La présente lettre d'entente prend fin le 31 mars 2028. Malgré ce qui précède, l'une ou l'autre des parties peut mettre fin au projet pilote sous réserve d'un préavis de trente (30) jours.

Le cas échéant, les parties peuvent convenir que les utilisations temporaires en cours dans le cadre du présent projet pilote peuvent se poursuivre.

8. ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent projet pilote entre en vigueur à compter de la date du décret par lequel entre en vigueur la présente convention.

LETTRE D'ENTENTE NO. 10

CONCERNANT L'INTRODUCTION D'UNE MESURE DE RETRAITE PROGRESSIVE

Les parties conviennent d'introduire une mesure de retraite progressive, compatible avec les dispositions du RREGOP, qui tient compte des régimes d'heures particuliers des employés.

Employés assujettis aux dispositions de l'article 30,14

L'employé assujetti aux dispositions de l'article 30,14 peut se prévaloir d'une retraite progressive sous réserve de l'acceptation du président. Cette retraite est caractérisée par le fait que l'employé, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, peut travailler à temps réduit selon un horaire préétabli.

La retraite progressive doit comporter une diminution minimale de vingt pour cent (20 %) et maximale de quarante pour cent (40 %) du nombre d'heures travaillées par semaine. Pendant cette période, l'employé ne peut bénéficier des modalités prévues à l'article 30,14 quant au régime spécial d'heures de travail et le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail devient sa semaine garantie. Aux fins des régimes de retraite, il y a pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

Employés assujettis aux calendriers de travail

L'employé assujetti au calendrier de travail 1 ou 2 peut se prévaloir d'une retraite progressive sous réserve de l'acceptation du président. Cette retraite est caractérisée par le fait que l'employé, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, peut travailler à temps réduit selon un horaire préétabli par le président, et ce, à chaque calendrier de travail. Aux fins des régimes de retraite, il y a pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

Les jours non travaillés dans le cadre de la retraite progressive sont fixés par le président uniquement sur les quarts de jour, du lundi au vendredi et doivent être accolés à une séquence de jours de congés hebdomadaires.

Particularités pour les employés assujettis au calendrier de travail 1

- La retraite progressive doit comporter une diminution de vingt-cinq pour cent (25%) du nombre d'heures travaillées par calendrier de travail. Pendant cette période, la semaine normale moyenne de travail garantie est de trente (30) heures.
- Treize (13) jours de travail sont soustraits de chaque calendrier de travail.

Particularités pour les employés assujettis au calendrier de travail 2

- La retraite progressive doit comporter une diminution de vingt pour cent (20 %) du nombre d'heures travaillées par calendrier de travail. Pendant cette période, la semaine normale

moyenne de travail garantie est de trente-deux (32) heures. À cette fin, sont soustraits de chaque calendrier de travail :

- huit (8) jours correspondant à des quarts de travail de huit (8) heures;
- quatre (4) jours correspondant à des quarts de travail de dix (10) heures.

Entrée en vigueur et échéance

La présente lettre d'entente prend effet à l'entrée en vigueur de la convention et prend fin le 31 mars 2028. Un bilan sera réalisé par l'employeur afin de documenter notamment les effets de l'introduction de la retraite progressive et déterminer si celle-ci doit être reconduite, modifiée ou éliminée au renouvellement de la convention.

LETTRE D'ENTENTE NO.11

CONCERNANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR CERTAINS EMPLOIS DE LA CLASSE PRINCIPALE DE CONTRÔLEUR ROUTIER (310-05)

Considérant l'intégration du volet « spécialiste » à la classe principale de contrôleur routier (310-05) suivant l'adoption de la modification de la directive concernant la classification des contrôleurs routiers (310) le 28 janvier 2025;

Les parties conviennent de créer, au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention, un comité de travail dont le mandat est de :

- discuter des enjeux découlant de la structure opérationnelle et/ou l'organisation du travail de la Société, eu égard aux emplois de la classe principale de contrôleur routier – volet spécialiste;
- formuler des recommandations, conjointes ou non, aux parties négociantes au plus tard le 30 mars 2028.

Le comité de travail est composé de trois (3) représentants de la partie syndicale et de trois (3) représentants de la partie patronale, dont un (1) représentant du Secrétariat du Conseil du trésor.

Après entente entre les parties, les membres du comité peuvent s'adjoindre, au besoin et à leurs frais, les personnes ressources qu'elles jugent appropriées à l'avancement des travaux.