

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
2005-2010**

LIANT :

**D'UNE PART : LE FONDS QUÉBÉCOIS DE LA RECHERCHE SUR LA NATURE
ET LES TECHNOLOGIES**

ET :

**D'AUTRE PART : LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS
DU FONDS NATURE ET TECHNOLOGIES, REPRÉSENTÉ PAR**

**LA FÉDÉRATION DU PERSONNEL PROFESSIONNEL DES
UNIVERSITÉS ET DE LA RECHERCHE**

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|-----------|
| Préambule | 1 |
| But de la convention collective | 1 |
| Chapitre 1-0.00 Définitions | 3 |
| Article 1-1.00 Définitions | 3 |
| Chapitre 2-0.00 Juridiction | 7 |
| Article 2-1.00 Champ d'application..... | 7 |
| Article 2-2.00 Reconnaissance..... | 9 |
| Chapitre 3-0.00 Prerogatives syndicales | 10 |
| Article 3-1.00 Régime syndical..... | 10 |
| Article 3-2.00 Cotisation syndicale | 11 |
| Article 3-3.00 Absences pour activités syndicales..... | 12 |
| Article 3-4.00 Réunion et affichage | 16 |
| Chapitre 4-0.00 Participation | 17 |
| Article 4-1.00 Échange d'information..... | 17 |
| Article 4-2.00 Comité de relations de travail (CRT) | 19 |
| Chapitre 5-0.00 Mouvement de personnel | 21 |
| Article 5-1.00 Embauche, probation, démission | 21 |
| Article 5-2.00 Affectation | 23 |
| Article 5-3.00 Affectation temporaire | 24 |
| Article 5-4.00 Poste de professionnelle ou de professionnel à combler | 26 |
| Article 5-5.00 Ancienneté | 28 |
| Article 5-6.00 Sécurité d'emploi..... | 30 |
| Article 5-7.00 Mesures disciplinaires | 33 |
| Chapitre 6-0.00 Classification et rémunération | 36 |
| Article 6-1.00 Classification | 36 |
| Article 6-2.00 Classement | 37 |
| Article 6-3.00 Avancement d'échelon | 39 |
| Article 6-4.00 Plan de classification..... | 40 |
| Article 6-5.00 Rémunération..... | 41 |
| Article 6-6.00 Versement du traitement | 45 |
| Chapitre 7-0.00 Conditions de travail et avantages sociaux | 47 |
| Article 7-1.00 Heures et horaire de travail | 47 |
| Article 7-2.00 Heures de travail supplémentaires | 49 |
| Article 7-3.00 Jours fériés..... | 51 |
| Article 7-4.00 Vacances annuelles | 52 |
| Article 7-5.00 Congés spéciaux..... | 56 |
| Article 7-6.00 Frais de déplacement..... | 59 |
| Article 7-7.00 Hygiène et sécurité..... | 60 |

| | | |
|-------------------------|--|------------|
| Article 7-8.00 | Congés sans traitement | 61 |
| Article 7-9.00 | Droits parentaux ² | 62 |
| Article 7-10.00 | Congés pour activités professionnelles | 83 |
| Article 7-11.00 | Examen médical..... | 84 |
| Article 7-12.00 | Charge publique..... | 85 |
| Article 7-13.00 | Régimes d'assurances collectives et de retraite | 86 |
| Article 7-14.00 | Congé de maladie | 87 |
| Article 7-15.00 | Régime de congé à traitement différé | 89 |
| Article 7-16.00 | Changements technologiques..... | 91 |
| Chapitre 8-0.00 | Perfectionnement | 92 |
| Article 8-1.00 | Formation et perfectionnement | 92 |
| Chapitre 9-0.00 | Procédure de règlement de griefs et d'arbitrage | 94 |
| Article 9-1.00 | Procédure de règlement de griefs | 94 |
| Article 9-2.00 | Procédure d'arbitrage..... | 96 |
| Chapitre 10-0.00 | Dispositions générales | 98 |
| Article 10-1.00 | Non-discrimination | 98 |
| Article 10-2.00 | Responsabilité civile..... | 99 |
| Article 10-3.00 | Accès à l'égalité | 100 |
| Article 10-4.00 | Harcèlement sexuel | 101 |
| Article 10-5.00 | Harcèlement psychologique | 102 |
| Article 10-6.00 | Responsabilité professionnelle..... | 103 |
| Article 10-7.00 | Contrat à forfait | 104 |
| Article 10-8.00 | Annexes | 105 |
| Article 10-9.00 | Durée de la convention collective..... | 106 |
| Annexe A..... | | 107 |
| | Liste d'ancienneté des professionnelles et professionnels du Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies..... | 107 |
| Annexe B..... | | 108 |
| | Échelles de traitement – Agente ou agent de la gestion financière..... | 108 |
| | Échelles de traitement – Agente ou agent d'information..... | 109 |
| | Échelles de traitement – Agente ou agent de recherche et de planification socio-économique..... | 110 |
| | Échelles de traitement – Analyste de l'informatique et des procédés administratifs..... | 111 |
| Annexe C..... | | 112 |
| | Entente concernant l'embauche de personnel lors d'un surcroît de travail généralisé par des actions concertées | 112 |
| Annexe D..... | | 113 |
| | Lettre d'entente concernant la diffusion de l'information | 113 |

| | |
|--|------------|
| Annexe E | 114 |
| Lettre d’entente concernant les droits parentaux | 114 |
| Annexe F | 115 |
| Lettre d’entente sur la mobilité des professionnelles ou professionnels | 115 |
| Annexe G | 116 |
| Congé à traitement différé | 116 |
| Annexe H | 122 |
| Entente relative à l'embauche de personnel pour effectuer l'admissibilité des bourses, la validation du répertoire de la recherche publique et du registre des regroupements stratégiques..... | 122 |
| Annexe I | 124 |
| Lettre d’entente sur les vacances annuelles | 124 |
| Annexe J | 125 |
| Féminisation de la convention collective..... | 125 |
| Annexe K | 126 |
| Congé de retraite graduelle ou progressive | 126 |
| Annexe L | 127 |
| Lettre d’entente sur les affectations de professionnelles ou professionnels à FQRNT-FQRSC services communs | 127 |
| Signature de la convention collective | 129 |

Préambule

But de la convention collective

La présente convention collective a pour but de favoriser les relations de travail harmonieuses entre les professionnels et les professionnelles et le Fonds.

CHAPITRE 1-0.00 DÉFINITIONS

Article 1-1.00 Définitions

1-1.01 Affectation

Poste assigné à une professionnelle ou un professionnel.

1-1.02 Conjoint ou conjointe

On entend par conjoint ou conjointe, les personnes :

- a) qui sont mariées et cohabitent;
- b) 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.

1-1.03 Corps d'emploi

Un corps d'emploi est une unité du système de classification dans laquelle peut être classé un ensemble d'emplois possédant des caractéristiques communes quant à la nature et la complexité du travail et quant aux qualifications et aux habiletés requises.

1-1.04 Grief

Toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

1-1.05 Jour ouvrable

Du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des jours fériés chômés proclamés par l'Autorité civile ou fixés selon les modalités de la présente convention collective.

- 1-1.06 Le Fonds
- Désigne le Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies.
- 1-1.07 Parties
- Désignent le Fonds et le Syndicat.
- 1-1.08 Plan de classification
- Document émanant de la partie patronale.
- 1-1.09 Poste
- L'ensemble des tâches qui sont assignées à une professionnelle ou un professionnel régulier et qui se situent à l'intérieur du cadre général défini pour un corps d'emploi. Exceptionnellement, un poste peut grouper des tâches qui se situent dans le cadre général défini pour deux corps d'emploi différents.
- 1-1.10 Professionnelle ou professionnel
- Désigne toute salariée ou tout salarié couvert par le certificat d'accréditation.
- 1-1.11 Professionnelle ou professionnel à temps complet
- Professionnelle ou professionnel qui travaille le nombre d'heures prévu à l'article 7-1.00.

1-1.12 Professionnelle ou professionnel à temps partiel

Professionnelle ou professionnel qui travaille un nombre d'heures égal ou inférieur à 80% du nombre d'heures prévu pour la professionnelle ou le professionnel à temps complet.

1-1.13 Professionnelle ou professionnel régulier

Professionnelle ou professionnel qui a terminé sa période de probation.

1-1.14 Professionnelle ou professionnel remplaçant

Professionnelle ou professionnel embauché pour remplacer totalement ou partiellement une professionnelle ou un professionnel temporairement absent.

1-1.15 Professionnelle ou professionnel surnuméraire

Professionnelle ou professionnel embauché à l'occasion d'un surcroît de travail pour une durée maximale de quatre-vingt-dix (90) jours, pouvant être prolongée par entente entre les parties.

1-1.16 Professionnelle ou professionnel temporaire

Professionnelle ou professionnel embauché pour la réalisation d'un projet spécifique ou pour la réalisation d'opérations reliées à la gestion d'un ou plusieurs programmes d'une durée maximale de douze (12) mois pouvant être prolongée par entente entre les parties.

1-1.17 Syndicat

Désigne le Syndicat des professionnelles et professionnels du Fonds Nature et Technologies.

1-1.18 Traitement

Rémunération annuelle à laquelle une professionnelle ou un professionnel a droit en vertu de son échelle de traitement prévue à la convention et selon ses modalités d'application.

1-1.19 Taux horaire

Le taux de traitement horaire d'une professionnelle ou d'un professionnel s'obtient en divisant son taux de traitement annuel par 1826,3.

CHAPITRE 2-0.00 JURIDICTION

Article 2-1.00 Champ d'application

- 2-1.01 La présente convention s'applique aux professionnelles et aux professionnels employés par le Fonds, salariés au sens du Code du travail et couverts par le certificat d'accréditation.
- 2-1.02 La professionnelle ou le professionnel à temps partiel voit les droits et avantages que lui accorde la convention collective calculés au prorata des heures travaillées, sauf si la convention collective prévoit des stipulations différentes.
- 2-1.03 La professionnelle ou le professionnel en période de probation est couvert par les dispositions de la convention collective sauf qu'il n'a pas droit de grief en cas de cessation d'emploi durant la période de probation.
- 2-1.04 La professionnelle ou le professionnel remplaçant ou temporaire ou surnuméraire est couvert par les dispositions de la convention collective sauf celles prévues aux articles suivants :
- Article 5-1.00 Embauche, probation, démission, à l'exception des clauses 5-1.01 et 5-1.02
 - Article 5-2.00 Affectation
 - Article 5-3.00 Affectation temporaire
 - Article 5-4.00 Poste de professionnelle ou de professionnel à combler
 - Article 5-5.00 Ancienneté
 - Article 5-6.00 Sécurité d'emploi
 - Article 5-7.00 Mesures disciplinaires
 - Article 7-4.00 Vacances annuelles
 - Article 7-8.00 Congés sans traitement
 - Article 7-10.00 Congés pour activités professionnelles
 - Article 7-11.00 Examen médical
 - Article 7-12.00 Charge publique
 - Article 7-13.00 Régimes d'assurances collectives et de retraite

- Article 7-14.00 Congé de maladie
- Article 7-15.00 Régime de congés à traitement différé
- Article 7-16.00 Changements technologiques
- Article 8-0.00 Formation et perfectionnement
- Article 10-7.00 Contrats à forfait

La professionnelle ou le professionnel remplaçant, surnuméraire ou temporaire qui a moins de six (6) mois de service continu a droit à 12% du traitement brut gagné pour fins de vacances payées et bénéfiques marginaux dont elle ou il est exclu.

Malgré les dispositions précédentes, la professionnelle ou le professionnel remplaçant, surnuméraire ou temporaire qui a plus de six (6) mois de service continu est couvert par les articles 7-4.00 (Vacances annuelles), 7-10.00 (Congés pour activités professionnelles), 7-14.00 (congé de maladie) et 7-13 (Régimes d'assurance collective et de retraite) suivant les conditions énoncées aux régimes. Il cesse alors de recevoir les pourcentages des gains bruts (8% et 4 %) qui tenaient lieu des vacances et des avantages sociaux dont il était exclu.

Les absences autorisées prévues à la convention collective n'ont pas pour effet d'interrompre le service continu prévu au présent article.

- 2-1.05 Malgré la clause 2-1.04, la professionnelle ou le professionnel qui a occupé des emplois de remplaçant, surnuméraire ou temporaire pour plus de cent trente (130) jours travaillés ou payés au cours des douze (12) mois précédant le début de l'affichage bénéficie de la priorité d'emploi prévue à la clause 5-4.03 a). Cependant, il incombe à cette professionnelle ou ce professionnel de se tenir informé de l'affichage de tout poste.
- 2-1.06 Le Fonds ne peut en aucune façon par l'embauche successive de professionnelles ou professionnels surnuméraires, temporaires, ou remplaçants diminuer le nombre de postes existants ou éviter de combler un poste devenu vacant.

Article 2-2.00 Reconnaissance

- 2-2.01 Aux fins de négociation et d'application de la convention collective, le Fonds reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur des professionnelles et des professionnels régis par le certificat d'accréditation.
- 2-2.02 Le Syndicat reconnaît au Fonds le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, sous réserve des dispositions de la convention collective.
- 2-2.03 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, le Fonds informe le Syndicat du nom de son interlocuteur pour toute question relative à l'application de la convention collective.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 Régime syndical

- 3-1.01 Toute professionnelle ou professionnel qui, à la signature de la convention, était membre du Syndicat, ou qui le devient par la suite, doit le demeurer pour la durée de la présente convention sous réserve des dispositions du Code du travail.
- 3-1.02 Toute professionnelle ou tout professionnel engagé après la date de la signature de la présente convention doit, comme condition de son embauche, signer, dans les quinze (15) jours de son entrée en service, un formulaire d'adhésion au Syndicat.
- 3-1.03 Le Fonds ne peut être tenu de congédier une professionnelle ou un professionnel pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre cette professionnelle ou ce professionnel comme membre.
- 3-1.04 Le Fonds n'est pas tenu de congédier une professionnelle ou un professionnel parce que le Syndicat l'aurait exclu de ses rangs, sauf si la professionnelle ou le professionnel a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte du Fonds ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le Syndicat.

Article 3-2.00 Cotisation syndicale

3-2.01 Le Fonds doit déduire à chaque période de paie, sur le traitement de chaque professionnelle ou professionnel, un montant égal aux cotisations régulières indiquées au Fonds par un avis écrit du Syndicat. Ces retenues sont effectuées dès la première période de paie suivant l'avis reçu.

3-2.02 Le Fonds fait parvenir au Syndicat ou à l'organisme désigné entre le premier (1^{er}) et le quinzième (15^e) jour du mois suivant le montant mensuel total perçu accompagné d'un état détaillé de la perception.

Cet état détaillé comprend les nom et prénom des professionnelles ou professionnels, le traitement versé pour chaque période de paie et le montant retenu en cotisation syndicale à la période de paie.

3-2.03 Le Syndicat s'engage à tenir le Fonds indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'une professionnelle ou d'un professionnel.

3-2.04 Dans le cas d'omission de prélèvement prévu au présent article due à des erreurs administratives, le Fonds s'engage, sur un avis écrit du Syndicat à cet effet, à commencer le prélèvement du montant non prélevé dans les quinze (15) jours dudit avis.

Le Fonds ne peut, à moins d'un accord à cet effet avec la professionnelle ou le professionnel concerné, prélever les montants d'arrérages dans une période moins longue que celle correspondant à l'omission de percevoir visée à l'alinéa précédent.

Article 3-3.00 Absences pour activités syndicales

- 3-3.01 Sous réserve des autres dispositions de la convention et du présent article, la professionnelle ou le professionnel absent du travail en vertu du présent article conserve ses droits et privilèges prévus à la convention collective.
- 3-3.02 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'une personne autorisée par le Syndicat lors d'une convocation ou d'une rencontre chez une représentante ou un représentant du Fonds.
- 3-3.03 Seule la personne dûment mandatée par le Syndicat est habilitée à demander les libérations aux fins du présent article.
- 3-3.04 À moins de circonstances exceptionnelles, les demandes de libérations pour activités syndicales prévues à la clause 3-3.05 doivent être faites trois (3) jours ouvrables avant leur occurrence.
- 3-3.05
- a) Le Fonds libère, sans perte de traitement mais avec remboursement par le Syndicat, la présidente ou le président du Syndicat ou sa représentante ou son représentant autorisé pour s'occuper de toute affaire syndicale durant les heures de travail.
 - b) Sur demande du Syndicat, une (1) professionnelle ou un (1) professionnel membre du Comité exécutif du Syndicat pourra être libéré en même temps que la présidente ou le président, de la façon prévue au paragraphe précédent.
- 3-3.06 Une représentante ou représentant autorisé du Syndicat peut, suite à une demande écrite au Fonds d'au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, s'absenter pour assister au Congrès, au Comité exécutif ou Conseil fédéral de la Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche.

Cette demande doit comporter le nom de la personne pour qui l'absence est demandée ainsi que la durée, la nature et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande. Cette libération est sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat pour un maximum de dix (10) jours annuellement et pour l'ensemble des représentants. Toute journée de libération additionnelle est sans perte de traitement mais avec remboursement par le Syndicat.

Malgré le nombre de représentantes ou représentants prévu au paragraphe précédent, ce nombre peut être de deux (2) lorsqu'il s'agit d'un Congrès de la Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche.

- 3-3.07 À la demande du Syndicat, le Fonds libère une (1) professionnelle ou un (1) professionnel pour occuper à temps plein une fonction syndicale permanente ou électorale au sein de la Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche. Cette libération est accordée sans perte de traitement mais avec remboursement par le Syndicat.

Telle libération est accordée par le Fonds suite à une demande écrite préalable d'au moins trente (30) jours. Cette libération est renouvelable automatiquement sur avis du Syndicat.

- 3-3.08 La professionnelle ou le professionnel libéré en vertu de la clause 3-3.07 conserve son titre de professionnelle ou professionnel ainsi que tous les droits et avantages qu'elle ou il retirerait si elle ou il était en service.

- 3-3.09 Toute professionnelle ou professionnel requérant d'un grief qui est en audition devant un tribunal d'arbitrage et la présidente ou le président du Syndicat ou sa représentante ou son représentant peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement, après avis au Fonds, afin de participer aux séances d'arbitrage.

Lors de l'audition d'un grief syndical ou d'un grief concernant une professionnelle ou un professionnel ou plusieurs professionnelles ou professionnels devant un tribunal d'arbitrage, la présidente ou le président ou sa représentante ou son représentant et le cas échéant une professionnelle

ou un professionnel concerné peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement, après avis au Fonds afin de participer aux séances d'arbitrage.

De même toute professionnelle ou professionnel assigné comme témoin devant un tribunal peut s'absenter de son travail sans perte de traitement, après en avoir avisé le Fonds. La durée de l'absence est alors sujette aux exigences du Tribunal.

- 3-3.10 Les absences du travail des représentantes ou représentants du Syndicat aux fins de participation à toute rencontre prévue à la convention collective avec les représentantes ou représentants du Fonds n'entraînent aucune perte de traitement des professionnelles ou professionnels concernés.
- 3-3.11 Dans le cas où les libérations prévues au présent article sont aux frais du Syndicat, ce dernier s'engage à rembourser, dans les trente (30) jours de l'envoi d'un compte à cet effet une somme égale à un deux cent soixantième (1/260) du traitement brut de la professionnelle ou du professionnel libéré pour chaque jour de travail durant la période d'absence.
- 3-3.12 Les parties reconnaissent que la libération aux fins de participation aux séances de négociation est sans perte de traitement. Les modalités de telle libération sont déterminées par entente entre les parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la convention collective.
- 3-3.13 Aux fins de la préparation de la convention collective, le Fonds accorde à des représentantes ou représentants syndicaux un maximum de neuf (9) jours ouvrables pour fins de ces activités comme telles et cela sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat. Ces jours ouvrables doivent être, normalement, utilisés dans les neuf (9) derniers mois de la durée de la convention collective.
- 3-3.14 a) Le Syndicat nomme une professionnelle ou un professionnel à la fonction de déléguée ou délégué syndical et il informe par écrit le Fonds du nom de sa déléguée ou son délégué et de sa substitut ou de son substitut.

- b) La déléguée ou le délégué syndical (ou sa substitut ou son substitut) a pour fonction d'assister toute professionnelle ou professionnel lors de la formulation, de la présentation, de la discussion et de l'enquête relative à son grief.
- c) Dans l'exercice de sa fonction, la déléguée ou le délégué syndical (ou sa substitut ou son substitut) peut, après en avoir avisé sa ou son supérieur immédiat, s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat.

3-3.15 Une libération prévue au présent article ne peut être refusée par le Fonds sans motif valable.

Article 3-4.00 Réunion et affichage

- 3-4.01 Le Syndicat peut tenir des réunions de ses membres dans les locaux du Fonds moyennant un avis préalable et à la condition qu'un local soit disponible. Telles réunions ont lieu en dehors des heures de travail. Cette utilisation est sans frais sauf si elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires.
- 3-4.02 Le Syndicat peut afficher à l'endroit désigné à cette fin tous les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser ses membres. Tout document affiché doit être clairement identifié comme provenant du Syndicat.
- 3-4.03 Le Syndicat peut distribuer tout document aux professionnelles et professionnels en le déposant à leur bureau.

CHAPITRE 4-0.00 PARTICIPATION

Article 4-1.00 Échange d'information

- 4-1.01 a) Le Fonds remet au Syndicat, au plus tard le 1^{er} avril de chaque année, une liste alphabétique mise à jour de toutes les professionnelles et de tous les professionnels; cette liste comprend les renseignements suivants pour chacune des professionnelles et chacun des professionnels :
- nom, prénom;
 - date de naissance;
 - adresse et numéro de téléphone domiciliaire;
 - traitement;
 - classement : échelon;
 - corps d'emploi;
 - date d'entrée en service, date de départ le cas échéant;
 - ancienneté;
 - statut de la professionnelle ou du professionnel, en probation ou régulier, à temps complet ou à temps partiel, remplaçant, temporaire, surnuméraire;
 - unité administrative;
 - numéro d'assurance-sociale.
- b) Le Fonds avise le Syndicat de toute modification à la présente liste ainsi que tout changement de fonction, d'affectation, de congé sans traitement, de congé de maladie qui excède vingt (20) jours, de démission, de mise à la retraite d'une professionnelle ou d'un professionnel et ce, dans les dix (10) jours.
- 4-1.02 Le Fonds transmet simultanément au Syndicat toute correspondance qu'il destine à l'ensemble des professionnelles et professionnels.
- 4-1.03 Le Syndicat fournit au Fonds la liste des membres de son Exécutif.
- Le Syndicat et le Fonds se communiquent la liste de leurs représentantes ou représentants désignés aux comités prévus à la convention collective.

Le Syndicat et le Fonds s'informent de toute modification à ces listes.

4-1.04 Le Fonds fait parvenir au Syndicat une copie des projets d'ordre du jour et des procès-verbaux des réunions du Conseil d'administration.

Sur demande, le Fonds rend disponible aux professionnelles ou aux professionnels tout document qu'il possède et juge pertinent à l'exercice de leurs fonctions. Le Syndicat peut contester le refus du Fonds de fournir le document demandé.

Article 4-2.00 Comité de relations de travail (CRT)

4-2.01 Le Fonds et le Syndicat conviennent d'établir un Comité paritaire désigné sous le nom de Comité des relations de travail, ci-après appelé "Le CRT".

4-2.02 Le CRT est composé de deux (2) personnes représentant le Fonds et de deux (2) personnes représentant le Syndicat, désignées par les parties au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de la signature de la présente convention.

Lorsque les parties désignent leurs représentantes ou représentants, elles doivent en même temps désigner une personne comme substitut.

4-2.03 Le rôle du CRT est de discuter de toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective.

4-2.04 Le CRT se réunit dans les cinq (5) jours suite à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, sur tout sujet bien identifié; il adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

4-2.05 Le procès-verbal d'une réunion du CRT doit être signé par les deux parties.

4-2.06 Suite à la réunion du CRT, le Fonds, s'il y a lieu, communique dans les meilleurs délais sa décision au Syndicat et aux personnes concernées.

4-2.07 Le Fonds convient de consulter le CRT sur les questions suivantes :

- a) modification au plan d'organisation;
- b) politiques administratives de gestion du Fonds;
- c) plan de travail annuel y compris l'allocation des ressources pour sa réalisation.

- 4-2.08 Les réunions du CRT se tiennent normalement durant les heures de travail.
- 4-2.09 Dans le cas de discussion de griefs, il est loisible aux parties de s'adjoindre chacune une consultante ou un consultant extérieur.

CHAPITRE 5-0.00 MOUVEMENT DE PERSONNEL

Article 5-1.00 Embauche, probation, démission

5-1.01 L'embauche de toute professionnelle ou tout professionnel se fait selon les dispositions de la convention collective.

Au moment de l'embauche le Fonds précise par écrit à la professionnelle ou au professionnel les points suivants :

- a) le statut;
- b) le corps d'emploi;
- c) le classement;
- d) le traitement;
- e) la date effective d'entrée en fonction;
- f) la date prévue de fin d'emploi s'il y a lieu.

Le Fonds transmet au Syndicat copie de ces informations.

5-1.02 À l'embauche, le Fonds remet à la professionnelle ou au professionnel une copie de la présente convention collective de travail.

Pour sa part, la professionnelle ou le professionnel fournit tous les documents attestant de ses qualifications et de son expérience et tout autre document demandé par le Fonds; si la professionnelle ou le professionnel est dans l'impossibilité de fournir ces preuves, elle ou il remet au Fonds une attestation assermentée ou déclaration solennelle à cet effet.

5-1.03 a) La nouvelle professionnelle ou le nouveau professionnel est en probation pendant douze (12) mois. Cette période peut être prolongée d'un nombre de jours égal au nombre de jours d'absence de la professionnelle ou du professionnel pour cause de maladie.

b) Si le Fonds crée un poste comprenant l'ensemble des tâches effectuées par la professionnelle ou le professionnel surnuméraire, temporaire, remplaçant visé par la clause 2-1.05 et si cette professionnelle ou ce

professionnel obtient ce poste en continuité avec sa dernière embauche, sa période de probation lui est créditée du nombre de jours travaillés comme professionnel ou professionnelle dans ce poste, jusqu'à un maximum de neuf (9) mois.

- c) Si la professionnelle ou le professionnel surnuméraire, temporaire, remplaçant visé par la clause 2-1.05 obtient un poste comprenant des tâches différentes, en continuité avec sa dernière embauche, sa période de probation lui est créditée, jusqu'à un maximum de six (6) mois.
- d) Nonobstant les clauses 5-1.03 a), b) et c), après entente avec le Syndicat, la durée de la période de probation peut être prolongée.
- e) Lorsque le Fonds met fin à l'embauche d'une professionnelle ou d'un professionnel en période de probation, il l'en avise par écrit au moins deux semaines à l'avance.

5-1.04 La professionnelle ou le professionnel peut mettre fin à son emploi en tout temps moyennant un avis écrit expédié au Fonds au moins deux semaines avant son départ.

Article 5-2.00 Affectation

5-2.01 Le Fonds peut modifier l'affectation d'une professionnelle ou d'un professionnel.

Telle affectation est limitée au corps d'emploi de la professionnelle ou du professionnel.

5-2.02 Lorsque le Fonds veut effectuer une modification d'affectation d'une professionnelle ou d'un professionnel ou de plusieurs professionnelles ou professionnels, il procède à une consultation du ou des professionnelles ou professionnels concernés dans les trente (30) jours précédant la discussion de ces cas au CRT. En cas de litige le Fonds décide et informe la ou les professionnelles ou professionnels concernés et le Syndicat des motifs justifiant sa décision.

5-2.03 Si une professionnelle ou un professionnel ou plusieurs professionnelles ou professionnels demandent une modification d'affectation, le Fonds dans sa décision, tiendra compte des besoins de l'organisation et dans la mesure du possible des préférences exprimées.

Article 5-3.00 Affectation temporaire

5-3.01 Lorsque le Fonds décide de combler un poste de professionnelle ou de professionnel temporairement vacant, celui-ci peut être comblé soit par affectation temporaire, soit par une professionnelle ou un professionnel remplaçant.

5-3.02 Une professionnelle ou un professionnel peut avec son accord, être affecté temporairement dans un poste exclu de l'unité de négociation; durant cette affectation, elle ou il conserve son statut et les droits y afférents. La professionnelle ou le professionnel et le Syndicat doivent être avisés par écrit d'une telle affectation.

5-3.03 a) La professionnelle ou le professionnel en affectation temporaire dans un poste inclus dans l'unité de négociation ou exclu de l'unité de négociation, reçoit, pendant le temps qu'elle ou qu'il remplit le poste, le traitement le plus élevé, soit celui qu'elle ou qu'il détenait avant cette affectation temporaire, soit celui du poste qu'elle ou qu'il occupe temporairement, à la condition toutefois que la durée de remplacement soit d'au minimum un (1) jour ouvrable.

b) La professionnelle ou le professionnel affecté de façon temporaire à un poste de cadre reçoit, pendant qu'elle ou qu'il remplit ce poste, une prime calculée au prorata de la durée de remplacement et selon les montants annuels suivants :

1. pour la période du 1er janvier 2002 au 31 décembre 2002 : 3674\$;

2. pour la période du 1er janvier 2003 jusqu'à la date d'expiration de la convention collective le Fonds s'engage à ajuster la prime en fonction des montants définis par le gouvernement du Québec à l'égard de son personnel professionnel (prime de désignation) et ce, aux mêmes dates;

à la condition toutefois que la durée de remplacement soit d'au minimum un (1) jour ouvrable.

- c) Une fois terminée la période au cours de laquelle une professionnelle ou un professionnel a été affecté temporairement à un autre poste, cette professionnelle ou ce professionnel réintègre son poste antérieur sans perte d'aucun droit afférent à ce dernier.

Article 5-4.00 Poste de professionnelle ou de professionnel à combler

5-4.01 a) Dès qu'un poste devient vacant, le Fonds bénéficie d'une période de quarante-cinq (45) jours pour décider de le combler ou de l'abolir.

S'il décide de l'abolir un avis à cet effet est remis au Syndicat dans les dix (10) jours de la décision.

b) Lorsque le Fonds décide de combler un poste vacant, mais qu'il ne peut le faire dans les délais prévus sans risquer de mettre en cause la poursuite normale des opérations, il peut reporter de six (6) mois la procédure d'affichage et combler temporairement le poste par une professionnelle ou un professionnel temporaire.

c) Lorsque le Fonds décide de combler un poste vacant ou lorsque le Fonds décide de créer un nouveau poste, il porte le fait à la connaissance des professionnelles ou des professionnels par voie d'affichage pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Cependant, avant de procéder à l'affichage, l'employeur rappelle, le cas échéant, les professionnelles ou professionnels visés par la clause 5-6.08.

d) Les délais prévus à la présente clause sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente entre les parties.

5-4.02 L'avis d'affichage doit indiquer :

- a) le titre du corps d'emploi;
- b) une description sommaire des tâches;
- c) les qualifications exigées par le Fonds;
- d) l'échelle de traitement;
- e) l'unité administrative.

5-4.03 a) Le Fonds considère par ordre de priorité les candidatures suivantes :

- 1) les professionnelles ou professionnels réguliers et en période de probation;

- 2) les professionnelles ou professionnels visés par la clause 2-1.05;
- 3) tout autre candidate ou candidat;

à la condition qu'elles ou qu'ils répondent aux qualifications du poste exigées par le Fonds. Le fardeau de la preuve de l'incapacité d'une professionnelle ou d'un professionnel à satisfaire auxdites qualifications pour le poste incombe au Fonds.

- b) Lorsqu'il y a plus d'une candidate ou d'un candidat parmi les professionnelles ou professionnels, le poste est accordé à la plus compétente ou au plus compétent; en cas de compétence égale, l'ancienneté est le facteur déterminant.

5-4.04 Lorsqu'une professionnelle ou qu'un professionnel régulier obtient un poste d'un autre corps d'emploi en vertu de la clause 5-4.01 c), elle ou il bénéficie d'une période d'essai de soixante (60) jours de travail effectif pendant laquelle elle ou il peut réintégrer son ancien poste sans perte d'aucun droit.

Si le Fonds juge que la professionnelle ou le professionnel ne peut compléter la période d'essai, il peut la ou le réintégrer dans son ancien poste et ce, sans perte d'aucun droit. Le fardeau de la preuve de l'incapacité de la professionnelle ou du professionnel à compléter sa période d'essai incombe au Fonds.

Lorsqu'une professionnelle ou qu'un professionnel régulier obtient un poste du même corps d'emploi en vertu de la clause 5-4.01 c), la période d'essai ne s'applique pas. De plus, l'employeur conserve en tout temps le droit de réaffecter cette professionnelle ou ce professionnel en vertu de l'article 5-2.00 et une telle décision ne peut être matière à grief.

5-4.05 La professionnelle ou le professionnel qui obtient un poste en vertu de la clause 5-4.01 se voit attribuer le traitement rattaché à ce poste dès son entrée en fonction.

5-4.06 Le Fonds n'est pas tenu d'afficher tout poste devenu vacant suite à un mouvement de personnel résultant d'un affichage.

Article 5-5.00 Ancienneté

5-5.01 L'ancienneté signifie la durée totale de l'emploi accumulée par une professionnelle ou un professionnel. Celle-ci est exprimée par date d'ancienneté fixée après entente entre les deux parties. L'ancienneté d'une professionnelle ou d'un professionnel à temps partiel s'exprime en années, en mois et en jours.

5-5.02 Pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, une professionnelle ou un professionnel doit avoir obtenu le statut de professionnelle ou professionnel régulier. À compter de ce moment, ce droit prend effet au premier (1^{er}) jour d'emploi suite à l'obtention de son poste.

Malgré la clause 2-1.04, la professionnelle ou le professionnel remplaçant, surnuméraire ou temporaire qui obtient un poste bénéficie du calcul de l'ancienneté à partir de la date de la dernière embauche à titre de professionnelle ou professionnel, au moment où il obtient le statut de régulier. Cependant, s'il ou elle a accumulé des jours travaillés au cours des douze (12) mois précédant la date de la dernière embauche, celle-ci ou celui-ci se verra accorder un maximum de douze (12) mois d'ancienneté additionnelle.

5-5.03 a) La liste d'ancienneté à la date de la signature de la convention est produite à l'annexe "A". Le 1^{er} avril de chaque année, le Fonds établit la liste d'ancienneté selon les dispositions du présent article et l'affiche pendant une période de trente (30) jours; il en envoie une copie au Syndicat.

b) À l'expiration du délai de trente (30) jours, la liste devient officielle, sous réserve des contestations écrites survenues durant la période d'affichage.

c) Si l'ancienneté d'une professionnelle ou d'un professionnel est corrigée à la suite d'une contestation, cette nouvelle ancienneté n'a d'effet rétroactif qu'à compter de la date d'affichage.

- 5-5.04 À moins de stipulations contraires, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par le Fonds ne constituent pas une interruption d'emploi aux fins d'application de la présente convention.
- 5-5.05 La professionnelle ou le professionnel conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- a) durant une absence due à un accident de travail ou à une maladie professionnelle reconnue comme telle par la Commission de la santé et sécurité au travail;
 - b) dans le cas d'une absence due à une maladie ou à un accident, pour une période n'excédant pas dix-huit (18) mois;
 - c) dans le cas d'absence au travail pour activités syndicales;
 - d) dans le cas d'un congé sans traitement, pour une période n'excédant pas douze (12) mois;
 - e) durant un congé parental;
 - f) durant une suspension.
- 5-5.06 La professionnelle ou le professionnel conserve son ancienneté mais ne l'accumule plus dans les cas suivants :
- a) à l'expiration des congés prévus aux paragraphes b) et d) de la clause 5-5.05 et ce jusqu'à l'échéance du congé autorisé dont elle ou il a bénéficié.
 - b) tant que la professionnelle ou le professionnel régulier permanent demeure inscrit sur la liste de rappel prévue à la clause 5-6.07 a).
- 5-5.07 La professionnelle ou le professionnel perd son ancienneté dans les cas suivants :
- a) lors de sa démission;
 - b) lors de sa cessation d'emploi;
 - c) lors de son congédiement.

Article 5-6.00 Sécurité d'emploi

5-6.01 La professionnelle ou le professionnel qui a été à l'emploi du Fonds à titre d'employée ou d'employé régulier à temps complet pour une durée d'un (1) an obtient la sécurité d'emploi et est reconnu comme une employée ou un employé régulier permanent.

La professionnelle ou le professionnel régulier à temps partiel accumule son ancienneté au prorata des jours travaillés et obtient la sécurité d'emploi lorsque le cumul de ses jours travaillés équivaut à une année de travail à temps complet et ce, en fonction de ses heures régulières de travail.

5-6.02 Aux fins de la clause 5-6.01, l'année accumulée doit l'être sans interruption du lien d'emploi.

Aux fins du présent article, les heures cumulées sont celles pour lesquelles la professionnelle ou le professionnel régulier a reçu une rémunération effective du Fonds, suite à une prestation de travail ou à une absence autorisée avec traitement prévue à la convention.

Cependant, il est convenu que les absences au cours desquelles une professionnelle ou un professionnel reçoit des prestations en vertu d'un régime d'assurance-salaire ou d'assurance-emploi ne sont pas considérées comme des absences autorisées avec traitement aux fins du présent article.

La disposition de l'alinéa précédent ne s'applique pas dans le cas d'un congé de maternité ou d'un accident de travail.

5-6.03 Cependant, il est convenu que la sécurité d'emploi ne peut empêcher le Fonds de procéder à une mise à pied en cas d'une baisse importante ou totale des activités reliées au mandat de l'employeur.

5-6.04 a) Lorsque le Fonds envisage l'abolition d'un poste susceptible d'entraîner une mise à pied, il doit au moins trois (3) mois avant la date effective de l'abolition du poste aviser la professionnelle ou le professionnel qui occupe le poste concerné. Copie de cet avis est transmise au Syndicat.

Dans les trente (30) jours suivant l'expédition de cet avis, les parties se rencontrent au CRT pour discuter des moyens susceptibles d'éviter la mise à pied. Si celle-ci ne peut être évitée, le Fonds procède.

- b) En cas de contestation, le Fonds doit dans chaque cas justifier sa décision et assumer le fardeau de prouver que chaque mise à pied est pleinement justifiée eu égard à ladite baisse et qu'il est dans l'impossibilité d'agir autrement.

5-6.05 Avant de procéder à la mise à pied d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier permanent, le Fonds mettra à pied dans l'ordre qui suit les professionnelles ou professionnels ci-après désignés :

- les professionnelles ou les professionnels temporaires, remplaçants, surnuméraires;
- les professionnelles ou les professionnels en période de probation;
- les professionnelles ou les professionnels réguliers à temps plein qui n'ont pas acquis leur permanence.

Dans tous les cas de mise à pied, le Fonds procède par ordre inverse d'ancienneté à l'intérieur du corps d'emploi concerné.

5-6.06 Le Fonds doit aviser au moins deux (2) mois à l'avance toute professionnelle ou tout professionnel régulier visé par une mise à pied.

5-6.07 Lorsqu'une professionnelle ou un professionnel régulier permanent reçoit un avis à l'effet que son poste est aboli ou qu'elle ou il sera mis à pied, elle ou il peut à son choix :

- a) supplanter en mutation ou en rétrogradation, dans le même ordre que celui prévu à la clause 5-6.05, la professionnelle ou le professionnel d'un autre corps d'emploi ayant le moins d'ancienneté, à la condition qu'il réponde aux qualifications requises du poste occupé par ce professionnel ; en cas de rétrogradation, la professionnelle ou le

professionnel reçoit le taux de traitement du nouveau corps d'emploi correspondant à l'échelon égal ou immédiatement inférieur à celui qu'il détient ou,

- b) faire inscrire son nom sur la liste de rappel pour une période de vingt-quatre (24) mois ou,
- c) obtenir une prime de séparation mettant fin à son lien d'emploi. Cette prime est équivalente à un (1) mois de salaire par année de service jusqu'à un maximum de six (6) mois.

La professionnelle ou le professionnel régulier permanent bénéficie d'une période de 5 jours ouvrables pour faire son choix.

5-6.08 Lorsque le Fonds effectue un rappel au travail, il offre le travail à la professionnelle ou au professionnel du corps d'emploi concerné qui a été mis à pied ou qui a exercé son droit de supplantation en vertu des présentes depuis moins de vingt-quatre (24) mois et qui a le plus d'ancienneté. La professionnelle ou le professionnel concerné dispose d'une période de) cinq (5) jours ouvrables pour faire connaître sa décision et ce, depuis la date de la réception de l'avis expédié par courrier recommandé à sa dernière adresse connue. En cas de refus, la professionnelle ou le professionnel en mise à pied est réputé avoir démissionné et la professionnelle ou le professionnel en mutation ou rétrogradation suite à l'exercice de son droit de supplantation est réputé avoir renoncé à son droit de rappel dans son corps d'emploi d'origine.

5-6.09 Les professionnelles et les professionnels qui ont été ainsi mis à pied sont rappelés par ordre d'ancienneté à la condition qu'elles ou qu'ils répondent aux qualifications exigées par le Fonds pour l'emploi pour lequel elles ou ils sont rappelés.

Article 5-7.00 Mesures disciplinaires

5-7.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé à la professionnelle ou au professionnel et contenant l'exposé des motifs entraînant ladite mesure. Le Fonds informe par écrit le Syndicat de la mesure disciplinaire.

Toutefois, si durant le jour ouvrable suivant l'expédition de l'avis adressé à la professionnelle ou au professionnel, ce dernier ne s'oppose pas par écrit à ce que le Syndicat soit informé des motifs entraînant ladite mesure, le Fonds fait parvenir au Syndicat une copie conforme de l'avis adressé à la professionnelle ou au professionnel.

5-7.02 Sauf dans le cas où les faits reprochés à une professionnelle ou un professionnel nécessitent une intervention immédiate, une professionnelle ou un professionnel ne peut être suspendu ou congédié sans avoir été averti par écrit au moins deux (2) fois durant les douze (12) derniers mois d'une faute de nature analogue dont la gravité est susceptible d'entraîner de telles mesures disciplinaires. Le délai entre ces deux avertissements écrits doit être suffisant pour permettre à la professionnelle ou au professionnel de s'amender.

5-7.03 Une réprimande écrite n'est pas considérée comme mesure disciplinaire; tel écrit doit être transmis au Syndicat.

La professionnelle ou le professionnel sujet à une réprimande écrite peut requérir l'insertion au dossier d'une réponse écrite relativement au bien-fondé de cette réprimande. Cet écrit est retiré du dossier en même temps que la réprimande écrite, tel que prévu à la clause 5-7.10.

5-7.04 Toute professionnelle ou tout professionnel qui est l'objet d'une suspension ou d'un congédiement, seules mesures disciplinaires possibles, peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs.

- 5-7.05 Lorsque le Fonds impose une suspension, celle-ci doit être limitée dans le temps. Une suspension n'interrompt pas le service continu d'une professionnelle ou d'un professionnel.
- 5-7.06 En cas d'arbitrage, le Fonds doit établir que la suspension ou le congédiement est pour une cause juste et suffisante.
- 5-7.07 Lorsque le Fonds, par son représentant autorisé, décide d'imposer une mesure disciplinaire à une professionnelle ou un professionnel, cette professionnelle ou ce professionnel doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures spécifiant l'heure et l'endroit où elle ou il doit se présenter, la nature des reproches formulés contre elle ou lui et le fait qu'elle ou qu'il peut, si elle ou il le désire, être accompagné d'un représentant syndical. Cependant, dans certains cas graves, le Fonds peut convoquer une professionnelle ou un professionnel sans respecter le délai de vingt-quatre (24) heures de préavis. Dans tous les cas de convocations prévus à la présente clause, le Fonds informe le Syndicat immédiatement.
- 5-7.08 Aucun aveu signé par une professionnelle ou un professionnel ni aucune démission ne peuvent lui être opposés devant un tribunal d'arbitrage à moins :
- a) qu'un tel aveu signé ou qu'une telle démission ne soit donné devant une représentante ou un représentant du Syndicat;
 - b) qu'un tel aveu signé ou qu'une telle démission ne soit donné en l'absence d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat et non dénoncé par écrit par la professionnelle ou le professionnel dans les sept (7) jours qui suivent la signature.
- 5-7.09 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de griefs, le Fonds n'est pas tenu de remettre à la professionnelle ou au professionnel les bénéfiques auxquels elle ou il a droit tant et aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé.

Cependant tant et aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé, la professionnelle ou le professionnel congédié continue de bénéficier des assurances collectives contributives à la condition que le régime le permette et qu'elle ou il verse sa contribution. Le Fonds maintient également sa contribution.

- 5-7.10 Aucune offense ne peut être opposée à une professionnelle ou un professionnel après un (1) an de sa commission, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois).

Toute réprimande écrite ou référence à une mesure disciplinaire devenue caduque en vertu de la présente clause doit être retirée du dossier de la professionnelle ou du professionnel.

- 5-7.11 Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que le Fonds a eue est nulle aux fins de la convention collective.

Toutefois, la présente disposition ne peut avoir pour effet d'annuler le cumul d'incidents, similaires ou non, qui peuvent donner lieu à la mesure disciplinaire et ce, sous réserve de la prescription prévue à la clause 5-7.10.

- 5-7.12 Toute professionnelle ou tout professionnel a le droit, après avoir pris rendez-vous, de consulter son dossier officiel, accompagné de la représentante ou du représentant syndical si elle ou il le désire.

CHAPITRE 6-0.00 CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION

Article 6-1.00 Classification

6-1.01 Toute professionnelle ou tout professionnel à l'emploi du Fonds à la date de la signature de la convention collective est classifié dans un corps d'emploi prévu au Plan de classification et conformément aux attributions et qualifications requises.

Exceptionnellement, et après une évaluation des qualifications d'une candidate ou d'un candidat, des années d'expérience pertinente peuvent être acceptées par le Fonds comme équivalence dans le cas d'un niveau de scolarité inférieur au minimum exigé.

6-1.02 Toute professionnelle ou tout professionnel engagé après la date de signature de la convention collective est classifié dans l'un ou l'autre des corps d'emploi prévus au Plan de classification et conformément aux attributions et qualifications requises.

6-1.03 Le Fonds peut attribuer à une professionnelle ou un professionnel des tâches relevant de deux (2) corps d'emploi. Dans ce cas la professionnelle ou le professionnel est classifié dans le corps d'emploi où elle ou il est assigné pour plus de la moitié de son temps.

Dans le cas d'une répartition égale du temps entre deux (2) corps d'emploi, la professionnelle ou le professionnel est alors classifié dans le corps d'emploi dont l'échelle de traitement est la plus élevée.

Article 6-2.00 Classement

- 6-2.01 Le classement de toute professionnelle ou tout professionnel se fait selon les dispositions du présent article.
- 6-2.02 La professionnelle ou le professionnel possédant une ou plusieurs années d'expérience jugée pertinente à l'exercice de ses fonctions est classé à l'échelon correspondant à ses années d'expérience compte tenu de la durée de séjour dans un échelon établi à la clause 6-3.01.
- 6-2.03 Douze (12) mois de travail effectué à temps complet ou une durée équivalente constitue une année d'expérience.
- 6-2.04 Lorsque dans une période de douze (12) mois une professionnelle ou un professionnel a cumulé au moins dix (10) mois consécutifs d'expérience reconnue pertinente et que cette expérience est résiduelle, cette expérience équivaut dans ce cas à une année d'expérience.
- 6-2.05 Chaque période d'expérience inférieure à un (1) mois est nulle mais les fractions d'année s'accumulent jusqu'à ce que cela constitue une (1) année, au sens de la présente convention.
- 6-2.06 Un diplôme d'études supérieures complété dans une institution reconnue et réussi dans une spécialisation exigée pour ce corps d'emploi par le Plan de classification et ce, quelque soit le nombre d'années de scolarité rattachées à ce diplôme, équivaut à deux (2) années d'expérience pertinente.
- 6-2.07 Un diplôme d'études supérieures complété dans une institution reconnue et réussi dans une spécialisation connexe à une spécialisation exigée pour ce corps d'emploi par le Plan de classification et ce, quelque soit le nombre d'années de scolarité rattachées à ce diplôme, équivaut à une (1) année d'expérience pertinente.

- 6-2.08 L'année d'études terminale pour l'obtention d'une maîtrise (diplôme de deuxième cycle) ou d'un doctorat n'équivaut qu'à une année d'expérience pertinente tant et aussi longtemps que la professionnelle ou le professionnel n'a pas obtenu cette maîtrise ou ce doctorat.
- 6-2.09 Un maximum de trois (3) années de scolarité peuvent être comptées pour fins d'expérience.

Article 6-3.00 Avancement d'échelon

- 6-3.01 La durée de séjour dans un échelon est normalement d'une (1) année mais elle n'est que de six (6) mois pour les échelons 1 à 8 inclusivement.
- 6-3.02 L'avancement d'échelon est consenti le 1^{er} juillet ou le 1^{er} janvier dans le cas d'avancement annuel ou le 1^{er} juillet et le 1^{er} janvier dans le cas d'avancement semi-annuel, à la condition que la professionnelle ou le professionnel ait complété une période continue d'au moins neuf (9) mois ou quatre (4) mois de service, selon qu'il s'agisse d'avancement annuel ou semi-annuel.
- 6-3.03 La date d'avancement d'échelon prévue à la clause précédente détermine par la suite l'avancement annuel ou semi-annuel le cas échéant, de la professionnelle ou du professionnel concerné.
- 6-3.04 L'avancement d'échelon prévu aux clauses 6-3.02 et 6-3.03 est accordé suite à une évaluation du rendement satisfaisant de la professionnelle ou du professionnel. Dans le cas de refus, le Fonds donne par écrit, à la professionnelle ou au professionnel, les motifs de ce refus dans les quinze (15) jours de la date où elle ou il était admissible à l'avancement d'échelon. Un grief peut être soumis contre le Fonds à la suite d'un refus de l'avancement d'échelon.
- 6-3.05 L'avancement accéléré d'un échelon est possible à la date d'avancement régulier d'échelon selon les modalités déterminées par le Fonds.

Article 6-4.00 Plan de classification

- 6-4.01 Le Plan de classification ne peut être modifié qu'après consultation de la partie syndicale.
- 6-4.02 Aucun corps d'emploi n'est ajouté au Plan de classification sans que la partie syndicale n'ait été consultée.
- 6-4.03 Lorsqu'un nouveau corps d'emploi est ajouté au Plan de classification, l'échelle de traitement prévue dans la fonction publique pour ce corps d'emploi s'applique.

Article 6-5.00 Rémunération

6-5.01 Aux fins de la présente convention, par taux de traitement, on entend le taux de traitement annuel de la professionnelle ou du professionnel selon le taux de l'échelle correspondant à son classement et à son crédit d'expérience, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, supplément ou majoration de traitement, rémunération additionnelle, prime et allocation.

Cependant, lorsque suite à des circonstances particulières, le taux de traitement est supérieur à celui correspondant à son classement et à son crédit d'expérience et qu'il est hors échelon ou hors échelle, ce taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement annuel.

6-5.02 L'échelle de traitement est constituée par l'ensemble des taux de traitement d'un corps d'emploi, le cas échéant.

6-5.03 a) Période du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005

Les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2004 sont majorées d'un pourcentage égal à celui qui sera appliqué à ces mêmes échelles de traitement par le gouvernement du Québec à son personnel professionnel avec effet à compter de la même date à l'intérieur de la période du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005.

b) Période du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006

Les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2005 sont majorées d'un pourcentage égal à celui qui sera appliqué à ces mêmes échelles de traitement par le gouvernement du Québec à son personnel professionnel avec effet à compter de la même date à l'intérieur de la période du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006.

c) Période du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007

Les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2006 sont majorées d'un pourcentage égal à celui qui sera appliqué à ces mêmes échelles de traitement par le gouvernement du Québec à son personnel professionnel

avec effet à compter de la même date à l'intérieur de la période du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007.

d) Période du 1^{er} avril 2007 au 31 mars 2008

Les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2007 sont majorées d'un pourcentage égal à celui qui sera appliqué à ces mêmes échelles de traitement par le gouvernement du Québec à son personnel professionnel avec effet à compter de la même date à l'intérieur de la période du 1^{er} avril 2007 au 31 mars 2008.

e) Période du 1^{er} avril 2008 au 31 mars 2009

Les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2008 sont majorées d'un pourcentage égal à celui qui sera appliqué à ces mêmes échelles de traitement par le gouvernement du Québec à son personnel professionnel avec effet à compter de la même date à l'intérieur de la période du 1^{er} avril 2008 au 31 mars 2009.

f) Période du 1^{er} avril 2009 au 31 mars 2010

Les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2009 sont majorées d'un pourcentage égal à celui qui sera appliqué à ces mêmes échelles de traitement par le gouvernement du Québec à son personnel professionnel avec effet à compter de la même date à l'intérieur de la période du 1^{er} avril 2009 au 31 mars 2010.

g) Période du 1^{er} avril 2010 au 31 mai 2010

Les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2010 sont majorées d'un pourcentage égal à celui qui sera appliqué à ces mêmes échelles de traitement par le gouvernement du Québec à son personnel professionnel avec effet à compter de la même date à l'intérieur de la période du 1^{er} avril 2010 au 31 mai 2010.

Aux fins de l'application du présent article, les pourcentages de majoration des échelles de traitement appliqués par le gouvernement à son personnel professionnel ne comprennent pas les pourcentages de majoration ou toute autre forme d'augmentation accordés dans le cadre de l'équité salariale.

6-5.04 Rétroactivité

Toute rétroactivité est payable à toute personne ayant occupé un emploi de professionnel durant la période visée selon les modalités suivantes :

- i) L'employeur fournit au syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, la liste des personnes concernées avec leur dernière adresse connue.
- ii) Ces personnes doivent faire parvenir leur demande écrite de rétroactivité au service des ressources humaines de l'employeur au plus tard dans les trente (30) jours qui suivent la réception de la liste par le syndicat.

6-5.05 Hors échelle

La professionnelle ou le professionnel dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son titre ou pour son corps d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} janvier de la période en cause par rapport au 31 décembre précédent à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre précédent correspondant à son titre ou à son corps d'emploi.

6-5.06 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 6-5.05 a pour effet de situer au 1^{er} janvier une professionnelle ou un professionnel qui était hors échelle ou hors taux au 31 décembre de l'année précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à son titre ou à son corps d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette professionnelle ou ce professionnel l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce traitement.

6-5.07 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant au titre ou au corps d'emploi de la professionnelle ou du professionnel et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux articles 6-5.05 et 6-5.06, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 décembre.

6-5.08 Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

-
1. en tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelle, des fusions de titres ou classes d'emploi, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouveaux titres d'emploi ou classes d'emploi et des modifications aux plans de classification.

Article 6-6.00 Versement du traitement

- 6-6.01 Le traitement annuel d'une professionnelle ou d'un professionnel est payé en vingt-six (26) versements égaux, tous les deux (2) jeudis. Le versement du traitement se fait par virement bancaire.
- 6-6.02 La professionnelle ou le professionnel qui quitte le service du Fonds a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non pris à la date du départ, conformément aux dispositions de l'article 7-4.00. En cas de décès de la professionnelle ou du professionnel, ces sommes sont remises aux ayants droit.
- 6-6.03 Les informations suivantes doivent apparaître sur le talon du chèque de paie :
- nom et prénom de la professionnelle ou du professionnel;
 - date et période de paie;
 - traitement pour les heures normales de travail;
 - traitement pour les heures supplémentaires;
 - détail sur les déductions;
 - paie nette;
 - s'il y a lieu, le numéro matricule de la professionnelle ou du professionnel;
 - gains et déductions cumulés;
 - primes;
 - nombre d'heures rémunérées.
- 6-6.04 Au cas où le Fonds aurait versé par erreur des montants en trop à une professionnelle ou un professionnel, il s'entend avec cette dernière ou ce dernier sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente le Fonds procède; pour tout montant supérieur à cent (100) dollars, le Fonds ne peut récupérer plus de 10% du montant brut de chaque paie et ce jusqu'à la récupération complète du montant.

6-6.05 Sur demande, le Fonds remet à la professionnelle ou au professionnel, le jour même de la fin de son emploi, un état signé des montants dus en traitement ainsi que, s'il y a lieu, celui des avantages sociaux monnayables en vertu de la convention, à condition que la professionnelle ou le professionnel avise le Fonds de son départ au moins trente (30) jours à l'avance.

Le Fonds remet ou expédie à la professionnelle ou au professionnel, à la période de paie suivant son départ, son chèque de paie incluant, s'il y a lieu, ses avantages sociaux monnayables en vertu de la convention.

Le remboursement à la professionnelle ou au professionnel des contributions versées au régime de retraite est soumis aux dispositions de ce régime.

CHAPITRE 7-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 7-1.00 Heures et horaire de travail

- 7-1.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures et est répartie sur cinq (5) jours consécutifs de travail de sept (7) heures chacun, du lundi au vendredi entre 8h00 et 17h30 avec une présence obligatoire de 9h00 à 16h00.
- 7-1.02
- a) La professionnelle ou le professionnel qui désire effectuer un horaire de travail différent de celui prévu en 7-1.01, en effectue la demande par écrit à la directrice ou au directeur concerné avec copie au Syndicat.
 - b) Malgré la règle générale prévue à la clause 7-1.01, la professionnelle ou le professionnel peut bénéficier, après entente avec le Fonds, d'un horaire flexible de travail. La demande de la professionnelle ou du professionnel ne peut être refusée sans motif valable, étant par ailleurs entendu qu'une demande d'horaire flexible de travail doit respecter les besoins du service.
 - c) Le fait pour une professionnelle ou un professionnel d'avoir un horaire différent de travail ne peut avoir pour effet d'ajouter ou d'enlever des droits prévus à la présente convention.
 - d) Les parties pourront convenir d'établir un horaire différent pour la période du 24 juin à la Fête du travail.
- 7-1.03 Toute professionnelle ou tout professionnel a droit à une période non-rémunérée de repas de soixante (60) minutes au cours de sa journée de travail. Cette période se situe entre 11h30 et 14h00.
- 7-1.04 Toute professionnelle ou tout professionnel a droit, sans perte de traitement, à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail.

- 7-1.05 Les heures qu'une professionnelle ou un professionnel doit faire en effectuant un déplacement dans le cadre de son travail, sont comptabilisées comme des heures de travail.

Article 7-2.00 Heures de travail supplémentaires

7-2.01 Sont considérées comme des heures de travail supplémentaires, toutes les heures de travail faites à la demande du Fonds en dehors de l'horaire régulier de la professionnelle ou du professionnel concerné ou lors d'un jour férié et ce, en sus d'une semaine régulière de travail.

La participation de la professionnelle ou du professionnel à des comités ou à des mécanismes prévus à la présente convention collective ne peut en aucun temps être considérée comme des heures de travail supplémentaires même si cette participation a lieu en dehors de l'horaire régulier de travail de la professionnelle ou du professionnel.

7-2.02 Les heures de travail supplémentaires sont compensées en temps.

7-2.03 Les heures de travail supplémentaires sont remises en temps à un moment convenu entre la professionnelle ou le professionnel et le Fonds et dans un délai n'excédant pas le 31 mars de chaque année.

Si les heures supplémentaires n'ont pas été reprises en temps dans ce délai, elles sont remises en argent dans les trente (30) jours suivant l'expiration de ce délai.

Cependant, nonobstant ce qui précède, après entente avec le Fonds, un maximum de 35 heures de travail supplémentaires peut être reporté à l'année financière suivante. Si ces heures supplémentaires n'ont pas été reprises avant le 31 août, elles sont remises en argent dans les trente (30) jours suivant l'expiration de ce deuxième délai.

Dans tous les cas, les heures supplémentaires peuvent être remises en argent dans les trente (30) jours de leur réclamation ou sur décision de l'employeur.

7-2.04 Les heures de travail supplémentaire sont compensées au taux simple jusqu'à concurrence de quatre-vingts (80) heures par période de deux

semaines. Les heures de travail supplémentaire effectuées en sus de quatre-vingts (80) heures par période de deux semaines, à la demande expresse et avec l'approbation écrite du supérieur immédiat, sont compensées au taux et demi du taux de traitement régulier.

7-2.05 La professionnelle ou le professionnel qui, à la demande du Fonds, revient au travail en dehors de ses heures de travail reçoit en compensation un congé d'une durée minimale de quatre (4) heures de travail; cette disposition ne s'applique pas :

- s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et la fin de la journée de travail de la professionnelle ou du professionnel;
- s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et le début de la journée de travail de la professionnelle ou du professionnel, en autant que la professionnelle ou le professionnel ait été avisé au moins douze (12) heures à l'avance.

7-2.06 Lorsque l'employeur désigne une professionnelle ou un professionnel pour assumer un service de garde ou une disponibilité après sa journée ou sa semaine régulière de travail, celle-ci ou celui-ci reçoit à compter de la date de signature de la convention collective une prime calculée au prorata de la durée de la garde et selon les montants annuels suivants :

1. pour la période du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006 : un montant maximal de 4540 \$;
2. pour la période du 1^{er} avril 2006 jusqu'à la date d'expiration de la convention collective le Fonds s'engage à ajuster la prime en fonction des majorations salariales définies par le gouvernement du Québec à l'égard de son personnel de professionnel et ce, aux mêmes dates.

Cette prime est versée sous la forme d'un montant forfaitaire à chacune des paies. Cette compensation ne se rajoute pas au taux de traitement régulier dans le calcul de la rémunération du travail supplémentaire. Cette compensation cesse d'être versée si la professionnelle ou le professionnel n'assume pas le service de garde ou de disponibilité.

Article 7-3.00 Jours fériés

7-3.01 La professionnelle ou le professionnel bénéficie de treize (13) jours fériés payés par année financière :

- le jour de l'An;
- le lendemain du jour de l'An;
- le Vendredi-Saint;
- le Lundi de Pâques;
- le Lundi qui précède le 25 mai;
- la Fête Nationale du Québec (24 juin);
- la Fête du Canada;
- la Fête du travail;
- le jour de l'Action de Grâce;
- la veille de Noël;
- le jour de Noël;
- le lendemain de Noël;
- la veille du Jour de l'An.

La professionnelle ou le professionnel temporaire et la professionnelle ou le professionnel à temps partiel qui bénéficie du jour férié et chôme reçoit une rémunération égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) dernières semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

7-3.02 En plus des jours prévus à la clause 7-3.01, tout jour décrété fête civile par les gouvernements est reconnu comme jour férié conformément au présent article.

7-3.03 Si l'une des fêtes mentionnées à la clause 7-3.01 survient un samedi ou un dimanche, elle est reportée au jour ouvrable suivant ou précédent.

7-3.04 Les parties pourront convenir de déplacer deux (2) des jours fériés prévus à la clause 7-3.01 pour fins de fermeture du Fonds entre Noël et le Jour de l'An.

Article 7-4.00 Vacances annuelles

7-4.01 Toute professionnelle et tout professionnel a droit à des vacances payées selon un crédit de vacances établi chaque année au 1^{er} avril, ou au moment de son départ s'il quitte le Fonds.

Toute professionnelle ou tout professionnel a droit au cours des douze (12) mois qui suivent le 1^{er} avril de l'année courante à des vacances annuelles payées dont la durée est déterminée de la façon suivante :

| Nombre d'années de service complétées | Jours ouvrables de vacances |
|--|------------------------------------|
| 1 an et moins de 17 ans | 20 jours ouvrables |
| 17 et 18 ans | 21 jours ouvrables |
| 19 et 20 ans | 22 jours ouvrables |
| 21 et 22 ans | 23 jours ouvrables |
| 23 et 24 ans | 24 jours ouvrables |
| 25 ans et plus | 25 jours ouvrables |

7-4.02 La professionnelle ou le professionnel qui n'a pas un (1) an de service au 1^{er} avril a droit à une journée et deux tiers (1 2/3) ouvrable de vacances payées par mois de service complet; le mois où elle ou il a été embauché est considéré comme complet, si elle ou il est entré en fonction le ou avant le quinze (15) dudit mois.

7-4.03 Lorsque la professionnelle ou le professionnel n'a pas eu droit à son traitement pendant les douze (12) mois précédant le 1^{er} avril de chaque année ou partie de mois, la durée de ses vacances est réduite conformément à la table de déductions prévue à la clause 7-4.11.

Cependant, la durée des vacances n'est pas réduite dans le cas d'une ou plusieurs périodes de maladie n'excédant pas cent vingt (120) jours ouvrables par année, ou pendant la durée de son congé de maternité (20 semaines), ou d'adoption (10 semaines) ou durant l'extension prévue à la clause 7-9.15.

- 7-4.04 a) Le Fonds demande aux professionnelles et aux professionnels, au 1^{er} mai, les dates projetées pour leurs vacances annuelles. L'approbation de ces dates tient compte des exigences du service.
- b) Le Fonds peut, avant le 15 mai, demander à la professionnelle ou au professionnel de soumettre de nouvelles dates pour ses vacances. L'approbation des nouvelles dates se fait selon les modalités prévues en a).
- 7-4.05 La professionnelle ou le professionnel peut, même après le début de sa période de vacances, pour des motifs valables, reporter ses dates de vacances à une autre période que celle déjà choisie, le tout conformément aux dispositions de la clause 7-4.04.
- La professionnelle ou le professionnel hospitalisé durant sa période de vacances peut utiliser ses crédits de jours-maladie. Le crédit de vacances est alors reporté à l'expiration de crédits de jours-maladie, ou à la fin de la maladie.
- 7-4.06 La professionnelle ou le professionnel peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Elle ou il peut les fractionner en autant de semaines qu'elle ou il le désire. Elle ou il peut également fractionner un maximum d'une semaine de vacances en cinq (5) jours de vacances, à des dates convenues entre elle ou lui et le Fonds.
- 7-4.07 La professionnelle ou le professionnel ne peut reporter en tout ou en partie ses vacances à l'année suivante, sauf après entente avec le Fonds.
- 7-4.08 Si un jour férié coïncide avec la période de vacances d'une professionnelle ou d'un professionnel, ce jour est ajouté aux vacances de la professionnelle ou du professionnel; il peut être reporté à une date ultérieure après entente entre la professionnelle ou le professionnel et la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat.

- 7-4.09 Lorsque la professionnelle ou le professionnel quitte son emploi au Fonds, elle ou il reçoit un paiement égal à la rémunération des jours de vacances accumulés et non utilisés à la date de son départ, conformément aux dispositions du présent article.
- 7-4.10 La professionnelle ou le professionnel qui désire prolonger sa période de vacances annuelles peut obtenir un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas le nombre de jours de vacances auxquelles elle ou il a droit et ce, selon les modalités prévues à la clause 7-4.04.

7-4.11 **Table de déduction de jours de vacances**

| Nombre de jours ouvrables où la professionnelle ou le professionnel n'a pas eu droit à son traitement | Nombre de jours de vacances déduits des crédits annuels de vacances | | | | | |
|---|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| | Durée normale de vacances - MAXIMUM | | | | | |
| | 20 jours | 21 jours | 22 jours | 23 jours | 24 jours | 25 jours |
| 21 ½ à 32 | 2 ½ | 2 ½ | 2 ½ | 2 ½ | 2 ½ | 3 |
| 32 ½ à 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 ½ |
| 44 ½ à 54 | 4 | 4 | 4 | 4 ½ | 4 ½ | 5 |
| 54 ½ à 66 | 5 | 5 | 5 ½ | 5 ½ | 5 ½ | 6 |
| 66 ½ à 76 | 6 | 6 | 6 ½ | 6 ½ | 7 | 7 ½ |
| 76 ½ à 88 | 6 ½ | 6 ½ | 7 | 7 ½ | 7 ½ | 8 |
| 88 ½ à 98 | 7 | 7 | 7 ½ | 8 | 8 ½ | 9 |
| 98 ½ à 110 | 8 | 8 | 8 ½ | 9 | 9 ½ | 10 |
| 110 ½ à 120 | 9 | 9 ½ | 10 | 10 ½ | 11 | 11 ½ |
| 120 ½ à 132 | 10 | 10 ½ | 11 | 11 ½ | 12 | 12 ½ |
| 132 ½ à 142 | 11 | 11 ½ | 12 | 12 ½ | 13 | 14 |
| 142 ½ à 154 | 11 ½ | 12 | 12 ½ | 12 ½ | 13 | 14 ½ |
| 154 ½ à 164 | 12 | 12 ½ | 13 | 14 | 14 ½ | 15 ½ |
| 164 ½ à 176 | 13 | 13 ½ | 14 ½ | 15 | 16 | 16 ½ |
| 176 ½ à 186 | 14 | 14 ½ | 15 ½ | 16 | 17 | 18 |
| 186 ½ à 198 | 15 | 15 ½ | 16 ½ | 17 ½ | 18 | 19 |
| 198 ½ à 208 | 16 | 16 ½ | 17 ½ | 18 ½ | 19 ½ | 20 ½ |
| 208 ½ à 220 | 16 ½ | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 220 ½ à 230 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 230 ½ à 242 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 242 ½ à 252 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| 252 ½ à 264 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |

Article 7-5.00 Congés spéciaux

7-5.01 La professionnelle ou le professionnel a droit sans perte de salaire, sur demande, à un permis d'absence pour les fins et périodes de temps suivantes :

- a) son mariage : cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur si le mariage n' a pas lieu le samedi ou le dimanche et à la condition qu'elle ou il y assiste: le jour de l'événement;
- c) le décès de son conjoint ou conjointe, son père, sa mère, son enfant, l'enfant de son conjoint ou sa conjointe: un maximum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles;
- d) le décès de son frère, sa soeur, belle-mère, beau-père, le père et la mère de son conjoint ou sa conjointe : trois (3) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles;
- e) le décès de son beau-frère, sa belle-soeur, son grand-père, sa grand-mère, son gendre, sa bru, son petit-fils, sa petite-fille lorsque le défunt ou la défunte réside au domicile de la professionnelle ou du professionnel: trois (3) jours ouvrables consécutifs dont le jour des funérailles. Dans le cas où le défunt ou la défunte ne réside pas au domicile: le jour des funérailles;
- f) le changement de domicile : la journée du déménagement; cependant, la professionnelle ou le professionnel n'a pas droit de ce chef à plus d'une journée de congé par année civile.

7-5.02 La professionnelle ou le professionnel dont la présence est requise auprès de son père, sa mère, son conjoint ou sa conjointe ou son enfant pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles a droit d'obtenir un congé sans perte de traitement nécessité par les circonstances et dont la justification lui incombe.

La professionnelle ou le professionnel doit alors aviser son supérieur immédiat dans les plus brefs délais et ce, dès son retour au travail, et énoncer les raisons à l'appui de son absence.

7-5.03 Le Fonds peut aussi, à sa discrétion, permettre à une professionnelle ou un professionnel de s'absenter, sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu aux présentes (par exemple et de façon non limitative, le divorce, etc.).

7-5.04 a) Dans les cas visés par les paragraphes b), c), d) et e) de la clause 7-5.01, la professionnelle ou le professionnel a droit à un permis d'absence d'une journée additionnelle sans perte de salaire si elle ou il assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de résidence de la professionnelle ou du professionnel et de deux (2) jours de plus si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de la résidence de la professionnelle ou du professionnel.

b) Dans le cas du paragraphe c) de la clause 7-5.01, il est loisible à la professionnelle ou au professionnel d'ajouter jusqu'à un maximum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, des jours de vacances accumulés, du temps supplémentaire ou un congé sans traitement.

7-5.05 a) Dans le cas où une professionnelle ou un professionnel est appelé comme juré ou comme témoin dans une affaire où elle ou il n'est pas partie, elle ou il ne subit de ce fait aucune perte de traitement régulier pendant le temps qu'elle ou qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, le Fonds déduit du traitement de la professionnelle ou du professionnel les sommes auxquelles elle ou il a droit pour l'accomplissement de ces fonctions et ce jusqu'à concurrence de son traitement régulier.

b) Dans le cas où une professionnelle ou un professionnel est appelé à témoigner dans l'exercice de sa fonction dans une affaire où elle ou il n'est pas partie, elle ou il ne subit de ce fait aucune perte de son traitement régulier pendant le temps qu'elle ou qu'il est requis d'agir comme tel. La professionnelle ou le professionnel est compensé au taux

de travail supplémentaire pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour en dehors de ses heures de travail.

Article 7-6.00 Frais de déplacement

- 7-6.01 Toute professionnelle ou tout professionnel qui se déplace à la demande du Fonds se voit rembourser ses frais de voyage, de déplacement, de séjour et autres frais selon les normes établies dans la politique en vigueur au Fonds.
- 7-6.02 La professionnelle ou le professionnel n'est pas tenu d'utiliser sa voiture personnelle dans l'exercice de ses fonctions.

Article 7-7.00 Hygiène et sécurité

7-7.01 a) En vue de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, le Fonds maintient à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail.

b) le Syndicat coopère à cette fin.

7-7.02 Le Fonds s'engage à fournir les premiers soins aux personnes blessées. À défaut de fournir ces soins sur les lieux, le Fonds prendra sans délai les dispositions nécessaires pour transporter, à ses frais, la professionnelle ou le professionnel blessé à l'hôpital.

7-7.03 Une professionnelle ou un professionnel qui découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité, celle des autres professionnelles ou professionnels ou celle du public, doit en aviser immédiatement le Fonds.

Dans ce cas, le Fonds doit prendre immédiatement les dispositions nécessaires, s'il y a lieu, pour remédier à la situation.

7-7.04 La professionnelle ou le professionnel qui se croit affecté d'épuisement professionnel au travail peut demander, après un avis écrit à cet effet au Fonds, que son cas soit discuté au CRT. L'une ou l'autre des parties peut également demander, au nom de cette professionnelle ou de ce professionnel, que son cas soit discuté au CRT.

Article 7-8.00 Congés sans traitement

- 7-8.01 Dans les cas non prévus par la convention, la professionnelle ou le professionnel qui, pour des raisons sérieuses, désire obtenir un congé sans traitement, doit en faire une demande écrite au Fonds qui ne peut refuser sans motif valable.
- 7-8.02 La durée du congé sans traitement n'excède généralement pas une période de douze (12) mois.
- 7-8.03 Si la professionnelle ou le professionnel utilise le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué ou si elle ou il ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé, sauf en cas d'empêchement majeur, ou si elle ou il n'a pas eu l'autorisation de prolonger ledit congé, elle ou il est réputé avoir remis sa démission.
- 7-8.04 Lors de l'échéance de son congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel reprend son poste sous réserve des dispositions relatives aux mécanismes de sécurité d'emploi.
- 7-8.05 À moins d'entente contraire ou de disposition contraire, la professionnelle ou le professionnel en congé sans traitement ne peut bénéficier des avantages prévus à la présente convention.

La professionnelle ou le professionnel peut continuer de participer aux régimes d'assurances et de retraite qui lui sont applicables si le régime ou la loi le permet et si elle ou il en fait la demande au début du congé en versant la totalité des primes, y compris la part du Fonds.

Article 7-9.00 Droits parentaux²

Section I Dispositions générales

7-9.01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-emploi ne prévoit rien.

7-9.01A Aux fins des présentes³, on entend par conjointe ou conjoint, les personnes :

- a) qui sont mariées et cohabitent;
- b) 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.

7-9.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à une seule ou un seul des deux (2) conjoints, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjointe ou l'autre conjoint est également professionnelle ou professionnel du Fonds.

7-9.03 L'employeur ne rembourse pas à la professionnelle les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des ressources humaines Canada (DRHC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le revenu de la professionnelle excède une fois et quart (1¼) le maximum assurable.

Le traitement hebdomadaire de base⁴, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

7-9.04 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la professionnelle ou au professionnel un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

Section II - Congé de maternité⁵

7-9.05 La professionnelle enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de l'article 7-9.08, doivent être consécutives.

La professionnelle qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 7-9.10 et 7-9.11, selon le cas.

Le professionnel dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

7-9.06 La professionnelle qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

7-9.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professionnelle et comprend le jour de l'accouchement.

7-9.08 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la professionnelle peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

La professionnelle dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

- 7-9.09 Pour obtenir le congé de maternité, la professionnelle doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

Cas admissibles à l'assurance-emploi

- 7-9.10 La professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁶ et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi, reçoit de telles prestations (à l'exception des paragraphes a) et c) ci-dessous), a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de l'article 7-9.13 :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%)⁷ de son traitement hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-emploi qu'elle reçoit.

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

Cependant, lorsque la professionnelle travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au paragraphe c) de l'article 7-9.12, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement hebdomadaire de base versé par l'employeur et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professionnelle produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse DRHC.

De plus, si DRHC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la professionnelle aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la professionnelle continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par DRHC, l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa du présent paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire de base et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

7-9.10A) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de l'article 7-9.08, l'employeur verse à la professionnelle l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

7-9.10B) L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la professionnelle en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-emploi attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si la professionnelle démontre que le traitement gagné chez un autre employeur est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de cet employeur qui le verse. Si la professionnelle démontre à l'employeur qu'une partie seulement du traitement versé par cet autre employeur 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 la professionnelle, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la professionnelle durant son congé de maternité, en prestations d'assurance-emploi, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement hebdomadaire de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissibles à l'assurance-emploi

7-9.11 La professionnelle exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la professionnelle à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi pour le motif qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-emploi.

La professionnelle à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :

i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-emploi;

ou

- ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence.

Si la professionnelle à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93%).

7-9.12 Dans les cas prévus par les articles 7-9.10 et 7-9.11 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professionnelle est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professionnelle éligible à l'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations ou un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par DRHC à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique.
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des régies régionales de la santé et des services sociaux, 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 tout autres organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 7-9.10 et 7-9.11 est réputée satisfaite, le cas échéant,

lorsque la professionnelle a satisfait cette exigence auprès de l'un des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

- d) Le traitement hebdomadaire de base de la professionnelle à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité⁸.

Si, pendant cette période, la professionnelle a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la professionnelle en congé spécial prévu à l'article 7-9.19 ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

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

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par l'article 7-9.04.

La période de mise à pied cyclique ne compte pas dans le calcul du traitement moyen.

- e) Dans le cas de la professionnelle qui est mise à pied temporairement, l'indemnité de congé de maternité à laquelle elle a droit en vertu de la convention collective et versée par le Fonds, prend fin à compter de la date de la mise à pied de la professionnelle.

Par la suite, dans le cas où la professionnelle est réintégrée dans son poste ou est rappelée, selon le cas, le tout conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date où la professionnelle aurait réintégré son poste ou un autre poste en vertu de son droit de rappel.

Dans ces deux cas, les semaines pour lesquelles la professionnelle a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de vingt (20) semaines ou de douze (12) semaines auxquelles la professionnelle a droit en vertu des articles 7-9.10 ou 7-9.11, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des articles 7-9.10 ou 7-9.11, selon le cas.

7-9.13 L'allocation de congé de maternité⁹ versée par le gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon l'article 7-9.10.

Dans le cas où les dispositions du troisième alinéa du paragraphe b) de l'article 7-9.10 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

7-9.14 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 7-9.15 de la présente section, la professionnelle bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

La professionnelle peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité

et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son employeur de la date du report.

7-9.15 Si la naissance a lieu après la date prévue, la professionnelle a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La professionnelle peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six (6) semaines si son enfant a été hospitalisé durant son congé de maternité ou si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces prolongations, la professionnelle ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

7-9.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la professionnelle revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

7-9.17 L'employeur doit faire parvenir à la professionnelle, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La professionnelle à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à l'article 7-9.30.

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

7-9.18 Au retour du congé de maternité, la professionnelle reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément

aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement (supplantation), la professionnelle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même au retour du congé de maternité, la professionnelle temporaire reprend l'affectation qu'elle détenait au moment du départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'affectation est terminée, la professionnelle temporaire a droit aux dispositions de la convention collective.

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

Affectation provisoire et congé spécial

7-9.19 La professionnelle peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste définitivement vacant ou temporairement vacant, du même corps et classe d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention collective applicable, d'un autre corps et/ou classe d'emploi, dans les cas suivants :

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

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

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

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

La professionnelle ainsi affectée à un autre poste et celle qui consent à occuper le poste de cette professionnelle conservent les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

Pour la professionnelle qui travaille régulièrement sur écran cathodique, l'affectation provisoire mentionnée au premier alinéa de la clause 7-9.19 est prioritaire à la liste de rappel.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la professionnelle a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la professionnelle enceinte, à la date de son accouchement et pour la professionnelle qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la professionnelle 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, suite à une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la professionnelle une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10%) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où la professionnelle exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

La professionnelle qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit.

L'employeur doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de professionnelle affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, l'employeur l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

7-9.19A) La professionnelle a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical: ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

7-9.20 Dans le cas des visites visées au paragraphe c) de l'article 7-9.19A), la professionnelle bénéficie d'un congé spécial avec maintien de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la professionnelle bénéficie des avantages prévus par l'article 7-9.14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par l'article 7-9.18 de la section II. La professionnelle visée à l'article 7-9.19A) peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Toutefois, dans le cas du paragraphe c), la professionnelle doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à l'alinéa précédent.

Section IV - Autres congés parentaux

Congé de paternité

- 7-9.21 Le professionnel a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le professionnel a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le 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.

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

Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

- 7-9.22 La professionnelle ou le professionnel qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que sa conjointe ou son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.
- 7-9.23 La professionnelle ou le professionnel qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit 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 l'arrivée de l'enfant à la maison.

Toutefois, s'il s'agit d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, la professionnelle ou le professionnel n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

7-9.24 Pour chaque semaine du congé prévu à l'article 7-9.22, la professionnelle ou le professionnel reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines.

Toutefois, le traitement hebdomadaire de base de la professionnelle ou du professionnel à temps partiel est établi selon les dispositions du paragraphe d) de l'article 7-9.12.

7-9.25 La professionnelle ou le professionnel bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant, sauf s'il s'agit d'un enfant de la conjointe ou du conjoint.

La professionnelle ou le professionnel qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'un enfant de la conjointe ou du conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines 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.

Durant ce congé, la professionnelle ou le professionnel bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement et congés partiels sans traitement prévus au présent article.

7-9.26 Le congé pour adoption prévu à l'article 7-9.22 peut également prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause 7-9.25, si la durée maximale de ce dernier est de dix (10) semaines consécutives et si la professionnelle ou le professionnel en décide ainsi lors de sa demande écrite prévue à la clause 7-9.30.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

Toutefois, si à la suite de ce congé en vue d'une adoption, pour lequel la professionnelle ou le professionnel a reçu l'indemnité versée en vertu de la

clause 7-9.24, il n'en résulte pas une adoption, la professionnelle ou le professionnel est alors réputé avoir été en congé sans traitement conformément à la clause 7-9.25, et elle ou il rembourse cette indemnité à raison de dix pour cent (10 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, sauf si les parties en conviennent autrement.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

7-9.27 La professionnelle ou le professionnel a droit à l'un des congés suivants :

- a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la professionnelle en prolongation de son congé de maternité, au professionnel en prolongation de son congé de paternité et à l'une ou à l'autre en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.

La professionnelle ou le professionnel à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.

Pendant la durée de ce congé, la professionnelle ou le professionnel est autorisé, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à *se prévaloir une(1) fois d'un des changements suivants* :

- I. d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas;
- II. d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

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

La professionnelle ou le professionnel qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à

son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en suivant les formalités prévues.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la professionnelle ou du professionnel n'est pas une professionnelle ou un professionnel du secteur public, la professionnelle ou le professionnel peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou 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 de la naissance ou de l'adoption.

- b) La professionnelle ou le professionnel qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) de la clause 7-9.27 qui précède peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la professionnelle ou le professionnel et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaine après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, ce paragraphe ne s'applique pas à la professionnelle ou au professionnel qui adopte l'enfant de son conjoint ou conjointe.

7-9.28 Au cours du congé sans traitement, la professionnelle ou le professionnel accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance-maladie de base qui lui est applicable en versant la totalité des primes. De plus, elle ou il peut continuer à participer aux autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans traitement, la professionnelle ou le professionnel accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régi par les règles applicable à la professionnelle ou au professionnel à temps partiel.

7-9.28A) Sous réserve d'une disposition expresse prévue dans une convention collective, au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, la professionnelle ou le professionnel accumule son expérience,

aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

7-9.29 La professionnelle ou le professionnel peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

7-9.29A) À l'expiration de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement, la professionnelle ou le professionnel peut reprendre son poste ou, le cas échéant un poste qu'elle ou qu'il aurait obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement, la professionnelle ou le professionnel a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

De même au retour du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la professionnelle temporaire reprend l'affectation qu'elle détenait au moment du départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'affectation est terminée, la professionnelle temporaire a droit aux dispositions de la convention collective.

7-9.29B) D'autres modalités du congé partiel sans traitement peuvent être négociées sectoriellement sous réserve de celles prévues au présent article notamment les clauses 7-9.27, 7-9.28, 7-9.29 et 7-9.29A.

7-9.29C) Congés pour responsabilités parentales

a) La professionnelle ou le professionnel peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année pour s'occuper de son enfant mineur ou l'enfant mineur de sa conjointe ou de son conjoint, et ce, parce que sa présence est expressément requise pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Les parties conviennent que les journées ainsi utilisées soient déduites de la banque annuelle de congés-maladie de la professionnelle ou du professionnel ou prises sans traitement, au choix de la professionnelle ou du professionnel.

Ce congé peut aussi être fractionné en demi-journée.

- b) Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la professionnelle ou au professionnel dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la professionnelle ou du professionnel concerné. Les modalités de la prise de ce congé sont négociées, le cas échéant, en CRT.
- c) Remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle.

Dispositions diverses

7-9.30 Les congés visés à l'article 7-9.22, au premier alinéa de l'article 7-9.25 et au premier alinéa de l'article 7-9.27 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

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

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé et ce, sur le poste détenu par la professionnelle ou le professionnel. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours par semaine, la professionnelle ou le professionnel a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. La professionnelle ou le professionnel et l'employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans traitement.

7-9.31 L'employeur doit faire parvenir à la professionnelle ou au professionnel, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La professionnelle ou le professionnel à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par l'article 7-9.30.

La professionnelle ou le professionnel qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la professionnelle ou le professionnel qui ne se présente pas au travail est présumé avoir démissionné.

7-9.32 La professionnelle ou le professionnel à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

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

7-9.33 La professionnelle ou le professionnel qui prend le congé pour adoption prévu par la clause 7-9.22 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la clause 7-9.14, en autant qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, et par la clause 7-9.18 de la section II.

7-9.34 Sous réserve des modifications apportées par le présent article y inclus les modifications apportées par entente sectorielle, les avantages supérieurs prévus dans la dernière convention collective sont reconduits pour la durée de la présente convention.

Toutefois, l'alinéa qui précède ne s'applique pas dans le cas de la clause 7-9.10 et de la clause 7-9.10B).

7-9.35 La professionnelle qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la professionnelle, en prestations d'assurance-emploi, indemnité et primes, ne peut excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de la somme constituée par son traitement hebdomadaire de base et la prime pour disparités régionales.

La professionnelle ou le professionnel qui bénéficie du congé pour adoption prévu à la clause 7-9.22 a droit à cent pour cent (100 %) de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

2. Advenant une modification au régime d'assurance-emploi concernant les droits parentaux ou l'instauration d'un régime de congé parentaux pour tous les salariés, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur notre régime de droits parentaux.

De même, advenant une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux. Il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux

3. Cette définition de conjointe ou conjoint est inscrite à titre de référence, les parties s'en remettent à la définition de conjointe ou conjoint de la convention collective.

4. Aux seules fins du présent article, on entend par « traitement hebdomadaire de base », le traitement régulier de la personne professionnelle incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

5. Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'employeur en vertu de la section II indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-emploi qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestation supplémentaire d'assurance-emploi.

Par ailleurs, les parties se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- i) si DRHC avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire d'assurance-emploi;
- ii) si, par la suite, DRHC modifiait ses exigences en cours de convention collective

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention collective.

6. La professionnelle absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.
7. Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la professionnelle bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7%) de son traitement.
8. Les parties sectorielles peuvent convenir des modalités relatives au calcul du traitement hebdomadaire de base de la professionnelle à temps partiel.
9. Il s'agit de l'allocation actuellement établie à trois cent soixante dollars (360,00 \$).

Article 7-10.00 Congés pour activités professionnelles

7-10.01 Après avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite du Fonds, la professionnelle ou le professionnel bénéficie d'un congé sans perte de traitement dans les cas suivants :

- a) pour donner des conférences dans le champ de sa compétence;
- b) pour participer à des séminaires, des congrès et des journées d'information, en autant que cela soit en rapport avec l'exercice de ses fonctions.

Article 7-11.00 Examen médical

7-11.01 Le Fonds donne la possibilité à la professionnelle ou au professionnel de s'absenter, pendant ses heures de travail, pour subir des examens médicaux selon les dispositions suivantes :

- a) si la demande d'examen provient de la professionnelle ou du professionnel, cette absence est déduite de son crédit de congés de maladie;
- b) si la demande d'examen provient du Fonds, la professionnelle ou le professionnel ne subit aucune perte de traitement et cette absence n'affecte pas son crédit de congés de maladie.

Dans le cas prévue en a) la professionnelle ou le professionnel doit produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de la raison de son absence.

Article 7-12.00 Charge publique

7-12.01 La professionnelle ou le professionnel candidat à une élection fédérale ou provinciale, à un Conseil municipal ou à une Commission scolaire peut obtenir un congé sans traitement. Ce congé pourra s'étendre de la mise en candidature officielle jusqu'à 2 jours ouvrables après l'élection.

Il est loisible à la professionnelle ou au professionnel de prendre à l'intérieur de cette période ses jours de vacances officiellement inscrits au dossier.

7-12.02 La professionnelle ou le professionnel élu ou nommé à une fonction civique dans une corporation municipale, une commission scolaire, une corporation de CEGEP ou d'université, une institution publique de santé et de services sociaux ou à une fonction civique de même nature, qui doit s'absenter occasionnellement de son travail, pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction civique, bénéficie d'un congé sans traitement. Dans un tel cas, une demande écrite comportant le nom de la professionnelle ou du professionnel, la nature de l'absence et sa durée probable doit être transmise au Fonds et ce, en règle générale, cinq (5) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.

7-12.03 La professionnelle ou le professionnel régulier, élu lors d'une élection provinciale ou fédérale, est mis en congé sans traitement pour la durée de son premier mandat. Les clauses 7-8.03, 7-8.04 et 7-8.05 s'appliquent à cette professionnelle ou à ce professionnel; cependant, le Fonds bénéficie d'un délai de six (6) semaines pour procéder à sa réintégration prévue à la clause 7-8.04 suite à l'avis de retour au travail donné par la professionnelle ou le professionnel.

Article 7-13.00 Régimes d'assurances collectives et de retraite

7-13.01 Les régimes d'assurances collectives et de retraite actuellement en vigueur au Fonds sont maintenus pour la durée de la convention collective et aucun changement ne peut être apporté sans l'accord du Syndicat.

Article 7-14.00 Congé de maladie

7-14.01 L'année de référence servant de base au calcul des jours de congé de maladie s'étend entre le 1^{er} avril et le 31 mars de l'année suivante.

7-14.02 La professionnelle ou le professionnel a droit à une journée de congé de maladie par mois de service. Au 1^{er} avril de chaque année, le Fonds inscrit pour toute professionnelle ou professionnel douze (12) jours de congé de maladie réputés acquis au cours de l'année de référence.

La professionnelle ou le professionnel qui, le 31 mars, a à son crédit des jours de congés de maladie non utilisés, doit aviser l'employeur de son choix d'en obtenir la compensation en temps, en argent au taux du salaire en vigueur à cette date ou de bénéficier d'une combinaison des deux (2) alternatives.

Dans tous les cas, la professionnelle ou le professionnel a droit à un maximum de cinq (5) jours compensés en argent; de plus, le total des jours compensés en argent et en temps ne peut excéder huit (8) jours.

La reprise en temps doit s'effectuer durant la période entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre et durant la période des congés de Noël et du Jour de l'An tels que déterminés par l'employeur. Les jours de congés de maladie non utilisés ne sont pas transférables à l'année suivante.

La professionnelle ou le professionnel doit soumettre à l'approbation du directeur concerné son choix de dates de reprise en temps. En cas de refus, la professionnelle ou le professionnel et son directeur devront s'entendre sur d'autres dates situées à l'intérieur des périodes prévues au paragraphe précédent.

7-14.03 Pour avoir droit à tout crédit prévu au présent article, la professionnelle ou le professionnel doit avoir eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables du mois, sinon ladite professionnelle ou ledit professionnel perd son droit au crédit prévu d'une journée de congé de maladie pour ce mois.

- 7-14.04 a) Advenant le départ de la professionnelle ou du professionnel, le nombre de jours de congé de maladie qui lui était crédité pour l'année de référence est réduit d'une journée de congé de maladie par mois de service non-effectué au cours de cette année de référence.
- b) La professionnelle ou le professionnel doit aviser le Fonds dans les meilleurs délais lorsqu'elle ou il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.
- Si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, la professionnelle ou le professionnel devra produire un certificat médical de son médecin traitant attestant la nature et la durée de l'invalidité.
- 7-14.05 Les jours d'absence pour maladie sont déduits du crédit de la professionnelle ou du professionnel jusqu'à ce que celle-ci ou celui-ci puisse se prévaloir des bénéfices du régime de l'assurance salaire.
- 7-14.06 Le Fonds paie à la professionnelle ou au professionnel (ou à ses ayants droit le cas échéant) qui a au moins une année de service continu au moment de son départ (par démission, congédiement, décès, retraite) le solde des jours de congé de maladie accumulés à son crédit au taux de traitement en vigueur au moment du départ.
- 7-14.07 Toute nouvelle professionnelle ou nouveau professionnel assujetti à la présente convention reçoit au moment de son embauche un crédit de jours de congé de maladie calculé à raison de un (1) jour par mois de service à compléter dans l'année en cours.
- 7-14.08 La professionnelle ou le professionnel qui est en congé sans traitement ou qui est en absence autorisée ne peut bénéficier du présent article ni utiliser aucun crédit de congé de maladie.

Article 7-15.00 Régime de congé à traitement différé

7-15.01 La professionnelle ou le professionnel régulier permanent qui en fait la demande peut bénéficier d'un congé à traitement différé d'une durée de six (6) mois à douze (12) mois consécutifs.

L'octroi de ce congé est du ressort du Fonds, cependant, dans le cas de refus, si la professionnelle ou le professionnel en fait la demande, le Fonds lui fournit les raisons de son refus.

7-15.02 Ce congé est sujet aux dispositions prévues au contrat à l'annexe G.

7-15.03 Le congé n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt. De plus, au cours de l'année du congé, la professionnelle ou le professionnel ne peut recevoir aucune autre rémunération du Fonds ou d'un ministère ou d'un organisme public avec qui le Fonds a un lien de dépendance autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du contrat.

7-15.04 Le Fonds et la professionnelle ou le professionnel peuvent convenir par écrit d'un contrat d'une durée de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans.

7-15.05 a) Le congé s'applique uniquement selon la période et la durée déterminées et selon les pourcentages indiqués au tableau suivant :

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

b) Le pourcentage de la rémunération différée ne peut excéder 33 1/3 % par année civile.

7-15.06 Si, pour une raison prévue au contrat ou convenue entre le Fonds et la professionnelle ou le professionnel, le congé est reporté, il doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle le traitement a commencé à être différé.

7-15.07 Le congé à traitement différé doit coïncider avec les opérations normales du Fonds. La durée doit être d'au moins six (6) mois consécutifs et ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit.

7-15.08 Pendant la durée du contrat, sauf pendant la période du congé à traitement différé, la prestation de travail de la professionnelle ou du professionnel demeure la même que celle exigée avant le début du contrat.

7-15.09 À son retour, la professionnelle ou le professionnel reprend le poste qu'elle ou il détenait au moment de son départ en congé ou un autre poste auquel il ou elle est réaffecté, le tout sous réserve des autres dispositions de la présente convention.

La professionnelle ou le professionnel doit réintégrer ses fonctions après le congé pour une durée égale à la durée du congé mais il n'est pas obligatoire que la réintégration se fasse immédiatement après le congé.

7-15.10 Le contrat conclu entre la professionnelle ou le professionnel et le Fonds demeure en vigueur pour la durée qui y est prévue et il demeure sujet à la procédure d'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 9-1.00.

En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions de la présente ont préséance.

Article 7-16.00 Changements technologiques

7-16.01 Un changement technologique est un changement occasionné par l'introduction d'un nouvel équipement servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier substantiellement les tâches confiées à une professionnelle ou un professionnel ou de causer une ou plusieurs abolitions de poste.

7-16.02 Au plus tard, le 1^{er} avril de chaque année, le Fonds transmet au Syndicat pour fins de consultation sa planification de changements technologiques pour l'année financière suivante. Cette consultation se fait dans le cadre du CRT et se termine au plus tard le 1^{er} mai.

7-16.03 Ce plan transmis au Syndicat comprend les éléments suivants :

- a) la nature du changement technologique;
- b) les professionnelles ou professionnels et les postes susceptibles d'être touchés;
- c) le calendrier prévu d'implantation des changements;
- d) le développement requis des ressources humaines.

7-16.04 Si le Fonds entend procéder à la mise en place d'un changement technologique non prévu dans la planification telle que présentée à la clause 7-16.02, il doit en aviser le Syndicat au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance.

Cet avis comprend les éléments prévus à la clause 7-16-03; il est suivi d'une consultation du Syndicat dans le cadre du CRT laquelle se termine au plus tard trente (30) jours après l'expédition de l'avis.

CHAPITRE 8-0.00 PERFECTIONNEMENT

Article 8-1.00 Formation et perfectionnement

8-1.01 En vue de répondre à ses besoins et de développer les compétences particulières des professionnelles ou des professionnels, le Fonds fournit à toutes les professionnelles ou professionnels les possibilités réelles de formation et de perfectionnement dans les activités, études, stages ou travaux utiles à l'accomplissement de leur tâche.

À cet effet, le Fonds fait profiter ces professionnelles ou professionnels de la politique de formation et de perfectionnement prévue au présent article.

8-1.02 Il appartient au Fonds d'établir et de mettre en application la politique de formation et de perfectionnement en regard des professionnelles ou professionnels réguliers du Fonds.

8-1.03 Les activités de formation et de perfectionnement régies par le présent article sont celles comprenant des études, des stages ou des travaux permettant à la professionnelle ou au professionnel d'actualiser ou de développer les habiletés pertinentes à l'exercice de ses tâches.

8-1.04 Dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, le Fonds et le Syndicat forment un comité de formation ayant pour mandat de traiter des activités de formation et de perfectionnement. Ce comité paritaire est composé de deux (2) représentantes ou représentants du Syndicat et deux (2) représentantes ou représentants du Fonds.

Le comité de formation a pour fonction :

- a) de procéder à l'identification des besoins des professionnelles ou professionnels;

- b) de proposer des priorités dans les activités à réaliser pour l'année financière suivante et de proposer une répartition budgétaire s'y rattachant;
- c) d'analyser et de faire des recommandations en regard de toute demande ou de tout programme non retenu dans le programme annuel de formation et de perfectionnement.

Dans le cas où le Fonds modifie ou refuse une recommandation ou une proposition du comité, il motive sa décision.

8-1.05 Aux fins d'application du présent article, le Fonds verra à réserver un montant annuel pouvant couvrir les activités de formation et de perfectionnement.

CHAPITRE 9-0.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

Article 9-1.00 Procédure de règlement de griefs

- 9-1.01 C'est le ferme désir du Fonds et du Syndicat de régler tout grief dans le plus bref délai.
- 9-1.02 La professionnelle ou le professionnel ou le Syndicat ou tout groupe de professionnelles ou professionnels qui veut soumettre un grief doit le présenter par écrit au responsable du personnel dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief.
- 9-1.03 Aux fins de la soumission écrite d'un grief, un formulaire doit être rempli par la professionnelle ou le professionnel ou le Syndicat établissant les faits à l'origine du grief, mentionnant à titre indicatif les articles impliqués et le correctif requis et ce, sans préjudice.
- 9-1.04 Le Fonds doit transmettre sa décision par écrit à la professionnelle ou au professionnel concerné et au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief.
- À l'intérieur de ce même délai, une rencontre du CRT suite à une demande écrite de l'une ou l'autre des parties peut avoir lieu dans le but de discuter du grief. Cependant le seul fait que cette rencontre n'ait pas lieu ne fait perdre aucun droit à l'une ou l'autre des parties.
- 9-1.05 Dans le cadre de la clause 9-1.04, si la rencontre n'a pas lieu ou si le Fonds ne transmet pas de réponse ou si la réponse est insatisfaisante, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans le délai prévu à 9-2.01.
- 9-1.06 La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être amendée, mais à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en

changer la nature. Si un tel amendement est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables précédant l'arbitrage, le Fonds peut demander que l'audition ait lieu à une date ultérieure.

Une erreur technique dans la formulation d'un grief y compris la présentation par écrit autrement que sur le formulaire prévu n'en affecte pas la validité.

9-1.07 La professionnelle ou le professionnel qui a quitté son emploi conserve le droit de soumettre un grief relatif à toute somme due par le Fonds et ce, conformément aux dispositions du présent article.

9-1.08 Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre le Fonds et le Syndicat.

Article 9-2.00 Procédure d'arbitrage

9-2.01 Suite au recours à la procédure de grief prévue à l'article 9-1.00, le Syndicat qui désire soumettre le grief à l'arbitrage doit, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent le dépôt du grief, donner un avis écrit au Fonds. Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties.

9-2.02 Les griefs sont décidés par un arbitre unique à moins d'entente entre les parties pour lui adjoindre deux (2) assesseures ou assesseurs. Malgré ce qui précède, les griefs relatifs à l'article 5-6.00 sont décidés par un arbitre unique assisté de deux (2) assesseures ou assesseurs.

Les parties devront tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception par le Fonds de l'avis d'arbitrage. A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de nommer un arbitre.

9-2.03 L'arbitre décide du grief conformément à la Loi et aux dispositions de la convention; il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

9-2.04 Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre peut se prononcer de l'une ou l'autre des manières suivantes :

- a) en maintenant la décision du Fonds;
- b) en réinstallant la plaignante ou le plaignant avec tous ses droits et en lui remboursant le traitement dont l'a privé la suspension ou le congédiement moins le traitement qu'elle ou il a pu gagner ailleurs ou toute compensation qu'elle ou il a pu recevoir pendant la période qu'a duré la suspension ou le congédiement;

c) en réduisant la mesure, auquel cas elle ou il peut ordonner le remboursement du traitement aux conditions énoncées au paragraphe précédent.

9-2.05 La sentence arbitrale sur tout grief doit être motivée et rendue par écrit dans les soixante (60) jours de l'audition. Elle est finale et lie les parties.

9-2.06 Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celle ou celui qui a posé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par l'arbitre du droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant qui doit être payé, un simple avis adressé au même arbitre lui soumet le désaccord pour décision finale. Celle-ci ou celui-ci peut ordonner que les sommes dues à la plaignante ou au plaignant portent intérêt au taux prévu au Code du travail.

9-2.07 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage.

9-2.08 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 10-1.00 Non-discrimination

10-1.01 Ni le Fonds, ni le Syndicat n'exerceront directement ou indirectement des menaces, contraintes, harcèlement, discrimination ou distinctions injustes contre une professionnelle ou un professionnel à cause de sa race, de son origine ethnique ou sociale, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de sa situation parentale, de ses liens parentaux, de ses opinions, de ses convictions politiques ou syndicales, de sa condition sociale, de sa langue, de son état civil, de son âge, d'un handicap physique ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la convention collective ou la loi.

Article 10-2.00 Responsabilité civile

10-2.01 Sauf en cas de fautes lourdes, le Fonds s'engage à prendre fait et cause pour toute professionnelle et tout professionnel dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre elle et contre lui aucune réclamation à cet égard.

10-2.02 Dès que la responsabilité du Fonds a été établie, celui-ci dédommage toute professionnelle et professionnel pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés ou apportés au Fonds sauf si la professionnelle ou le professionnel a fait preuve de négligence grossière. Dans le cas où telle perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par la professionnelle ou le professionnel, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par la professionnelle ou le professionnel, admise par le Fonds ou prouvée par la professionnelle ou le professionnel.

Article 10-3.00 Accès à l'égalité

10-3.01 Les parties conviennent de discuter d'accès à l'égalité dans le cadre du CRT et de donner à ce dernier le mandat suivant :

- a) d'étudier tout problème d'accès à l'égalité soumis par l'une ou l'autre des parties représentées au comité;
- b) de faire aux parties toute recommandation utile;
- c) d'élaborer, si nécessaire, un programme d'accès à l'égalité.

10-3.02 Le Fonds ne peut modifier unilatéralement les conditions de travail prévues à la convention collective des professionnelles ou des professionnels dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité.

Article 10-4.00 Harcèlement sexuel

10-4.01 Le harcèlement sexuel en milieu de travail consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

10-4.02 Le Fonds et le Syndicat reconnaissent que le harcèlement sexuel constitue un acte répréhensible et s'efforcent d'en réprimer la pratique.

10-4.03 À la demande écrite de la plaignante ou du plaignant, les parties forment un comité composé d'une (1) personne désignée par le Syndicat et d'une (1) personne désignée par le Fonds.

Le comité transmet, s'il y a lieu, ses recommandations aux parties dans les trente (30) jours suivant sa formation.

Article 10-5.00 Harcèlement psychologique

- 10-5.01 a) On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.
- b) Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.
- c) Toute professionnelle ou tout professionnel a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.
- d) L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.
- e) Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

10-5.02 En aucun temps, le mécanisme interne de recours contre le harcèlement au travail prévu à la politique adoptée par l'employeur ne peut empêcher un salarié d'utiliser la procédure de règlement de grief.

10-5.03 La professionnelle ou le professionnel ou le syndicat peut soumettre un grief en tout temps sans excéder le délai de trente (30) jours ouvrables (Article 9) à compter de la décision finale rendue suite au dépôt de la plainte.

Cependant, ce délai ne peut être inférieur à quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

Article 10-6.00 Responsabilité professionnelle

10-6.01 Tout document préparé par une professionnelle ou un professionnel dans l'exercice de sa fonction ou sous sa direction, doit être signé par elle ou par lui. Cependant, le Fonds est propriétaire de tel document et l'utilisation de son contenu demeure sa responsabilité.

Si le Fonds publie, sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un tel document signé par la professionnelle ou le professionnel, le nom de l'auteur, son titre professionnel et le nom du Fonds seront indiqués sur ce document.

10-6.02 L'éthique professionnelle guide le Fonds dans ses relations avec les professionnelles et les professionnels et il reconnaît qu'un certain nombre de celles-ci ou ceux-ci sont déjà régis dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles par un code d'éthique propre à leur corporation. De même, le Fonds s'attend à ce que l'éthique professionnelle guide toute professionnelle ou tout professionnel dans ses relations avec le Fonds et dans l'exercice de ses fonctions et ce, dans le respect des droits et obligations de chacun.

10-6.03 Une professionnelle ou un professionnel n'est pas tenu de signer un document qu'en toute conscience elle ou il ne peut endosser, ni de modifier un document qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact sur le plan professionnel. Dans de tels cas, aucune mesure disciplinaire ou administrative ne peut lui être imposée.

10-6.04 Si le Fonds publie en tout ou en partie, sous quelques formes que ce soit, un document non signé par la professionnelle ou le professionnel, il lui est interdit d'y apposer le nom de cette professionnelle ou de ce professionnel.

10-6.05 Le Fonds défraie le coût de la cotisation de corporation de toute professionnelle ou de tout professionnel de qui l'appartenance à une corporation est exigée par le Fonds.

Article 10-7.00 Contrat à forfait

10-7.01 Tout contrat à forfait entre le Fonds et un tiers ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de postes de professionnelles ou professionnels à temps complet au Fonds.

Article 10-8.00 Annexes

10-8.01 Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

Article 10-9.00 Durée de la convention collective

10-9.01 La convention collective est en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 mai 2010.

Elle n'a aucun effet rétroactif, sauf stipulation à l'effet contraire.

La convention collective continue à s'appliquer, malgré son expiration, jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective.

ANNEXE A

**LISTE D'ANCIENNETÉ DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU
FONDS QUÉBÉCOIS DE LA RECHERCHE SUR LA NATURE ET LES TECHNOLOGIES**

| IDENTIFICATION | DATE D'ANCIENNETÉ |
|-------------------------|--------------------------|
| Claude Pinel | 13 septembre 1982 |
| Luce Duval | 6 juin 2000 |
| Yves Marois | 14 août 2000 |
| Josée Reid | 21 août 2000 |
| Carole Laurin | 4 septembre 2001 |
| Belkacem Ouarab | 14 août 2002 |
| Philippe-Edwin Bélanger | 26 août 2002 |
| Yannick Machabée | 18 août 2003 |
| NourEddine Miloudi | 25 février 2004 |
| Myriam Lachapelle | 5 avril 2004 |
| Caroline Coulombe | 13 septembre 2004 |

ANNEXE B

ÉCHELLES DE TRAITEMENT – AGENTE OU AGENT DE LA GESTION FINANCIÈRE

FONDS QUÉBÉCOIS DE LA RECHERCHE SUR LA NATURE ET LES TECHNOLOGIES

103 AGENTE OU AGENT DE LA GESTION FINANCIÈRE (35 heures)
(taux annuels)

| | | Taux jusqu'au 2006-03-31 | Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 | Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 | Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 | Taux à compter du 2009-04-01 |
|--------|---------|--------------------------------|--|--|--|---------------------------------------|
| Classe | Échelon | (\$) | (\$) | (\$) | (\$) | (\$) |
| 0 | 1 | 33 931 | 34 610 | 35 302 | 36 008 | 36 728 |
| 0 | 2 | 35 063 | 35 764 | 36 479 | 37 209 | 37 953 |
| 0 | 3 | 36 279 | 37 005 | 37 745 | 38 500 | 39 270 |
| 0 | 4 | 37 538 | 38 289 | 39 055 | 39 836 | 40 633 |
| 0 | 5 | 38 845 | 39 622 | 40 414 | 41 222 | 42 046 |
| 0 | 6 | 40 193 | 40 997 | 41 817 | 42 653 | 43 506 |
| 0 | 7 | 41 583 | 42 415 | 43 263 | 44 128 | 45 011 |
| 0 | 8 | 43 793 | 44 669 | 45 562 | 46 473 | 47 402 |
| 0 | 9 | 45 357 | 46 264 | 47 189 | 48 133 | 49 096 |
| 0 | 10 | 47 001 | 47 941 | 48 900 | 49 878 | 50 876 |
| 0 | 11 | 48 684 | 49 658 | 50 651 | 51 664 | 52 697 |
| 0 | 12 | 50 465 | 51 474 | 52 503 | 53 553 | 54 624 |
| 0 | 13 | 52 321 | 53 367 | 54 434 | 55 523 | 56 633 |
| 0 | 14 | 54 242 | 55 327 | 56 434 | 57 563 | 58 714 |
| 0 | 15 | 56 237 | 57 362 | 58 509 | 59 679 | 60 873 |
| 0 | 16 | 57 621 | 58 773 | 59 948 | 61 147 | 62 370 |
| 0 | 17 | 59 037 | 60 218 | 61 422 | 62 650 | 63 903 |
| 0 | 18 | 62 475 | 63 725 | 65 000 | 66 300 | 67 626 |

ANNEXE B (SUITE)

ÉCHELLES DE TRAITEMENT – AGENTE OU AGENT D'INFORMATION

FONDS QUÉBÉCOIS DE LA RECHERCHE SUR LA NATURE ET LES TECHNOLOGIES

104 AGENTE OU AGENT D'INFORMATION (35 HEURES)
(TAUX ANNUELS)

| Classe | Échelon | Taux | Taux | Taux | Taux | Taux |
|--------|---------|--------------------------------|--|--|--|---------------------------------------|
| | | jusqu'au 2006-03-31 (\$) | 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$) | 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$) | 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$) | à compter du 2009-04-01 (\$) |
| 0 | 1 | 34 510 | 35 200 | 35 904 | 36 622 | 37 354 |
| 0 | 2 | 35 823 | 36 539 | 37 270 | 38 015 | 38 775 |
| 0 | 3 | 37 187 | 37 931 | 38 690 | 39 464 | 40 253 |
| 0 | 4 | 38 605 | 39 377 | 40 165 | 40 968 | 41 787 |
| 0 | 5 | 40 075 | 40 877 | 41 695 | 42 529 | 43 380 |
| 0 | 6 | 41 617 | 42 449 | 43 298 | 44 164 | 45 047 |
| 0 | 7 | 43 250 | 44 115 | 44 997 | 45 897 | 46 815 |
| 0 | 8 | 46 157 | 47 080 | 48 022 | 48 982 | 49 962 |
| 0 | 9 | 47 981 | 48 941 | 49 920 | 50 918 | 51 936 |
| 0 | 10 | 49 878 | 50 876 | 51 894 | 52 932 | 53 991 |
| 0 | 11 | 51 869 | 52 906 | 53 964 | 55 043 | 56 144 |
| 0 | 12 | 53 944 | 55 023 | 56 123 | 57 245 | 58 390 |
| 0 | 13 | 56 145 | 57 268 | 58 413 | 59 581 | 60 773 |
| 0 | 14 | 58 405 | 59 573 | 60 764 | 61 979 | 63 219 |
| 0 | 15 | 60 801 | 62 017 | 63 257 | 64 522 | 65 812 |
| 0 | 16 | 62 297 | 63 543 | 64 814 | 66 110 | 67 432 |
| 0 | 17 | 63 830 | 65 107 | 66 409 | 67 737 | 69 092 |
| 0 | 18 | 65 425 | 66 734 | 68 069 | 69 430 | 70 819 |

ANNEXE B (SUITE)

ÉCHELLES DE TRAITEMENT – AGENTE OU AGENT DE RECHERCHE ET DE PLANIFICATION SOCIO-ÉCONOMIQUE

FONDS QUÉBÉCOIS DE LA RECHERCHE SUR LA NATURE ET LES TECHNOLOGIES

105 AGENTE OU AGENT DE RECHERCHE ET DE PLANIFICATION SOCIO-ÉCONOMIQUE (35 HEURES) (TAUX ANNUELS)

| Classe | Échelon | Taux | Taux | Taux | Taux | Taux |
|--------|---------|--------------------------------|--|--|--|---------------------------------------|
| | | jusqu'au 2006-03-31 (\$) | 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$) | 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$) | 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$) | à compter du 2009-04-01 (\$) |
| 0 | 1 | 34 510 | 35 200 | 35 904 | 36 622 | 37 354 |
| 0 | 2 | 35 823 | 36 539 | 37 270 | 38 015 | 38 775 |
| 0 | 3 | 37 187 | 37 931 | 38 690 | 39 464 | 40 253 |
| 0 | 4 | 38 605 | 39 377 | 40 165 | 40 968 | 41 787 |
| 0 | 5 | 40 075 | 40 877 | 41 695 | 42 529 | 43 380 |
| 0 | 6 | 41 617 | 42 449 | 43 298 | 44 164 | 45 047 |
| 0 | 7 | 43 250 | 44 115 | 44 997 | 45 897 | 46 815 |
| 0 | 8 | 46 157 | 47 080 | 48 022 | 48 982 | 49 962 |
| 0 | 9 | 47 981 | 48 941 | 49 920 | 50 918 | 51 936 |
| 0 | 10 | 49 878 | 50 876 | 51 894 | 52 932 | 53 991 |
| 0 | 11 | 51 869 | 52 906 | 53 964 | 55 043 | 56 144 |
| 0 | 12 | 53 944 | 55 023 | 56 123 | 57 245 | 58 390 |
| 0 | 13 | 56 145 | 57 268 | 58 413 | 59 581 | 60 773 |
| 0 | 14 | 58 405 | 59 573 | 60 764 | 61 979 | 63 219 |
| 0 | 15 | 60 801 | 62 017 | 63 257 | 64 522 | 65 812 |
| 0 | 16 | 62 297 | 63 543 | 64 814 | 66 110 | 67 432 |
| 0 | 17 | 63 830 | 65 107 | 66 409 | 67 737 | 69 092 |
| 0 | 18 | 65 425 | 66 734 | 68 069 | 69 430 | 70 819 |

ANNEXE B (SUITE)

ÉCHELLES DE TRAITEMENT – ANALYSTE DE L'INFORMATIQUE ET DES PROCÉDÉS ADMINISTRATIFS

FONDS QUÉBÉCOIS DE LA RECHERCHE SUR LA NATURE ET LES TECHNOLOGIES

108 ANALYSTE DE L'INFORMATIQUE ET DES PROCÉDÉS ADMINISTRATIFS
(35 HEURES) (TAUX ANNUELS)

| Classe | Échelon | Taux | Taux | Taux | Taux | Taux |
|--------|---------|--------------------------------|--|--|--|---------------------------------------|
| | | jusqu'au 2006-03-31 (\$) | 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$) | 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$) | 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$) | à compter du 2009-04-01 (\$) |
| 0 | 1 | 35 126 | 35 829 | 36 546 | 37 277 | 38 023 |
| 0 | 2 | 36 417 | 37 145 | 37 888 | 38 646 | 39 419 |
| 0 | 3 | 37 768 | 38 523 | 39 293 | 40 079 | 40 881 |
| 0 | 4 | 39 201 | 39 985 | 40 785 | 41 601 | 42 433 |
| 0 | 5 | 40 661 | 41 474 | 42 303 | 43 149 | 44 012 |
| 0 | 6 | 42 168 | 43 011 | 43 871 | 44 748 | 45 643 |
| 0 | 7 | 43 789 | 44 665 | 45 558 | 46 469 | 47 398 |
| 0 | 8 | 46 241 | 47 166 | 48 109 | 49 071 | 50 052 |
| 0 | 9 | 48 004 | 48 964 | 49 943 | 50 942 | 51 961 |
| 0 | 10 | 49 845 | 50 842 | 51 859 | 52 896 | 53 954 |
| 0 | 11 | 51 762 | 52 797 | 53 853 | 54 930 | 56 029 |
| 0 | 12 | 53 747 | 54 822 | 55 918 | 57 036 | 58 177 |
| 0 | 13 | 55 825 | 56 942 | 58 081 | 59 243 | 60 428 |
| 0 | 14 | 57 995 | 59 155 | 60 338 | 61 545 | 62 776 |
| 0 | 15 | 60 285 | 61 491 | 62 721 | 63 975 | 65 255 |
| 0 | 16 | 61 769 | 63 004 | 64 264 | 65 549 | 66 860 |
| 0 | 17 | 63 286 | 64 552 | 65 843 | 67 160 | 68 503 |
| 0 | 18 | 64 870 | 66 167 | 67 490 | 68 840 | 70 217 |

ANNEXE C

**ENTENTE CONCERNANT L'EMBAUCHE DE PERSONNEL LORS D'UN
SURCROIT DE TRAVAIL GENERE PAR DES ACTIONS CONCERTEES**

entre : Le Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies, d'une part

et : Le Syndicat des professionnelles et professionnels du Fonds Nature et Technologies, d'autre part

1. L'employeur peut embaucher une professionnelle ou un professionnel pour pallier à un surcroît de travail généré par le programme des actions concertées.
2. La période d'embauche de ces professionnelles ou professionnels est pour une durée de douze (12) mois renouvelables.
3. L'embauche de personnel temporaire n'entraînera pas de diminution du nombre de professionnelles ou professionnels réguliers.
4. Les conditions d'emploi de la professionnelle ou du professionnel seront les mêmes que celles énoncées à l'article 2-1.04 de la convention collective de travail.
5. Malgré les dispositions de l'article 2-1.04 de la convention collective de travail, une professionnelle ou un professionnel qui a six (6) mois de service continu dans le cadre de cette entente est couvert par l'article 7-13.00 (Régimes d'assurances collectives et de retraite).
6. La professionnelle ou le professionnel régulier qui le désire peut demander d'être affecté à une fonction générée dans le cadre du programme des actions concertées; à cet égard les dispositions de la clause 5-2.03 s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires.
7. Le comité de relations de travail (CRT) tel que stipulé dans la convention collective de travail à l'article 4-2.00, sera le mécanisme régulier d'échange d'informations entre les deux parties.

ANNEXE D

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA DIFFUSION DE L'INFORMATION

entre : Le Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies, d'une part

et : Le Syndicat des professionnelles et professionnels du Fonds Nature et Technologies, d'autre part

L'employeur convient, pour la durée de la présente convention collective, de maintenir la pratique existante de diffuser les procès verbaux des réunions du comité de régie à tous les professionnelles et professionnels.

ANNEXE E

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES DROITS PARENTAUX

entre : Le Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies, d'une part

et : Le Syndicat des professionnelles et professionnels du Fonds Nature et Technologies, d'autre part

Advenant que le gouvernement du Québec modifie, au cours de la durée de la présente convention collective, le régime des droits parentaux applicable à son personnel professionnel, les parties conviennent de se rencontrer afin de discuter de la possibilité d'apporter les mêmes modifications à l'article 7-9.00.

ANNEXE F

**LETTRE D'ENTENTE SUR LA MOBILITÉ DES
PROFESSIONNELLES OU PROFESSIONNELS**

entre : Le Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies, d'une part

et : Le Syndicat des professionnelles et professionnels du Fonds Nature et Technologies, d'autre part

Toute professionnelle ou tout professionnel qui aimerait faire part à son directeur de son intérêt pour être affecté à un autre poste ou son désir de ne pas changer de poste pourra le faire durant le mois de janvier de chaque année dans un écrit indiquant sommairement les motifs à l'appui de sa demande, et indiquant en même temps, s'il le désire, avoir une discussion plus approfondie sur le sujet avec son directeur, et ce de manière à ce que le Fonds puisse avoir en main la préoccupation de ces professionnelles ou professionnels avant la réaffectation ou l'octroi d'un poste.

Après la réaffectation ou l'octroi d'un poste, la professionnelle ou le professionnel pourra, si elle ou il le désire, demander à son directeur une explication dans le cadre d'une rencontre quant aux motifs ayant conduit le Fonds à prendre une décision n'allant pas dans le sens des intérêts et des préoccupations manifestés par la professionnelle ou le professionnel avant la réaffectation ou l'octroi d'un poste.

ANNEXE G

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Entente intervenue

entre : Le Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies
(ci-après appelé l'employeur), d'une part

et : NOM: _____ PRÉNOM: _____
(ci-après appelé la professionnelle ou le professionnel), d'autre part

I- DURÉE DU CONTRAT

Le présent contrat entre en vigueur le _____ et se termine le _____

II- DURÉE DU CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Le congé est d'une durée de _____ mois ou _____ d'une (1) année,
soit du _____ au _____.

III- TRAITEMENT

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la professionnelle ou le professionnel reçoit _____% du traitement auquel elle ou il aurait droit en vertu de la convention collective applicable.

Le pourcentage du traitement applicable selon la durée du contrat est indiqué au paragraphe 7-15.05 a) de la convention collective.

IV- AVANTAGES

A) Pendant chacune des années du présent contrat, la professionnelle ou le professionnel bénéficie, en autant qu'elle ou il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- Régime d'assurance collective, à la condition qu'il verse ses parts habituelles;

- congé de maladie, selon le pourcentage du traitement auquel elle ou il a droit en vertu de l'article III;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience.

B) Pendant le congé à traitement différé, la professionnelle ou le professionnel n'a droit à aucune des primes prévues à sa convention collective. Pendant chacune des autres années du présent contrat, elle ou il a droit à la totalité de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'article III.

C) Aux fins du calcul du crédit des vacances, chacune des années du contrat constitue du service continu.

Pour le congé d'une durée de douze (12) mois, l'année du congé comprend les vacances annuelles auxquelles la professionnelle ou le professionnel a droit et pour le congé de moins de douze (12) mois, la période du congé est un pourcentage des vacances annuelles auxquelles la professionnelle ou le professionnel a droit.

Les vacances auxquelles la professionnelle ou le professionnel a droit après l'expiration du contrat sont rémunérées au taux de traitement applicable en vertu de la convention collective.

D) Aux fins du régime de retraite, l'employeur continuera de verser une part égale aux cotisations versées par le salarié établi sur la base du traitement que le salarié aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé. Ces remises mensuelles sont basées sur le traitement versé par période de paie durant la période visée par l'entente.

E) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la professionnelle ou le professionnel a droit à tous les autres bénéfices de sa convention collective qui sont compatibles avec les dispositions du présent contrat et dont elle ou il bénéficierait si elle ou il n'avait pas conclu le présent contrat.

V- RETRAITE, DÉSISTEMENT OU DÉMISSION DE LA PROFESSIONNELLE OU DU PROFESSIONNEL

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la professionnelle ou du professionnel, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions décrites ci-après :

A) La professionnelle ou le professionnel a déjà bénéficié du congé (traitement versé en trop);

La professionnelle ou le professionnel rembourse¹ au Fonds le montant reçu pendant le congé selon les pourcentages prévus à l'article XIII des présentes et ce, sans intérêt. Ces pourcentages devront toutefois être ajustés pour tenir compte, le cas échéant, de la période exacte d'exécution du contrat;

- B) La professionnelle ou le professionnel n'a pas bénéficié du congé (traitement non versé);

Le Fonds rembourse à la professionnelle ou au professionnel, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle ou il aurait eu droit en vertu de la convention applicable si elle ou il n'avait pas signé ledit contrat et le traitement reçu en vertu des présentes et ce, sans intérêt;

- C) Le congé est en cours;

Le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

le montant reçu par la professionnelle ou le professionnel durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement de la professionnelle ou du professionnel en application du présent contrat (article III). Si le solde obtenu est négatif, le Fonds rembourse ce solde à la professionnelle ou au professionnel; si le solde obtenu est positif, la professionnelle ou le professionnel rembourse¹ ce solde au Fonds.

VI- CONGÉDIEMENT DE LA PROFESSIONNELLE OU DU PROFESSIONNEL

Advenant le congédiement de la professionnelle ou du professionnel ou la résiliation de l'engagement de la professionnelle ou du professionnel à la suite d'un bris de contrat, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues aux paragraphes A), B) ou C) de l'article V s'appliquent alors.

VII- CONGÉ SANS TRAITEMENT

Pendant la durée du présent contrat, la professionnelle ou le professionnel n'a droit à aucun congé sans traitement sauf ceux accordés obligatoirement en vertu de la convention collective applicable. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée d'autant. Cependant, le congé à traitement différé devra débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés.

Les conditions prévues au paragraphe A), B) ou C) de l'article V s'appliquent alors.

1) Le Fonds et la professionnelle ou le professionnel peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

Le Fonds et la professionnelle ou le professionnel peuvent s'entendre que les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans le cas d'un congé sans traitement dont la durée est de cinq (5) jours ouvrables ou moins.

VIII- NON-RENGAGEMENT DE LA PROFESSIONNELLE OU DU PROFESSIONNEL

Advenant le non-renouvellement de la professionnelle ou du professionnel pendant la durée du présent contrat, celui-ci prend fin à la date du non-renouvellement. Les conditions prévues au paragraphe A), B) ou C) de l'article V s'appliquent alors.

IX- DÉCÈS DE LA PROFESSIONNELLE OU DU PROFESSIONNEL

Advenant le décès de la professionnelle ou du professionnel pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date du décès et les conditions prévues au paragraphe A), B) ou C) de l'article V s'appliquent alors. Toutefois, le Fonds n'effectue aucune réclamation d'argent si la professionnelle ou le professionnel doit rembourser le Fonds en application dudit article V.

X- INVALIDITÉ

A) La professionnelle ou le professionnel reçoit un pourcentage de la prestation d'assurance salaire à laquelle elle ou il a droit en vertu de la convention collective applicable égal au pourcentage du traitement qu'elle ou il reçoit en vertu de l'article III du présent contrat.

B) L'invalidité survient avant le congé et se continue au moment où débute le congé.

Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel choisit :

- a) soit de reporter le congé à l'année financière qui suit immédiatement celle où son invalidité a pris fin ou à une autre période convenue entre elle ou lui et le Fonds. Cependant, le congé à traitement différé devra débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés;
- b) soit de mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B) de l'article V).

- C) L'invalidité survient au cours du congé à traitement différé.

Ce congé à traitement différé ne peut être interrompu. Cependant, l'invalidité est considérée comme débutant le jour du retour au travail de la professionnelle ou du professionnel.

- D) L'invalidité survient après que la professionnelle ou le professionnel ait bénéficié de son congé.

La prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé au contrat tant que dure l'invalidité et jusqu'au moment où se termine le contrat.

- E) L'invalidité dure plus de deux (2) ans.

À la fin de ces deux (2) années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues au paragraphe A), B) ou C) de l'article V s'appliquent alors. Toutefois, le Fonds n'effectue aucune réclamation d'argent si la professionnelle ou le professionnel doit rembourser le Fonds en application dudit article V.

XI- CONGÉ DE MATERNITÉ (VINGT (20) SEMAINES) ET CONGÉ D'ADOPTION (DIX (10) SEMAINES) :

- A) Le congé survient en cours du congé à traitement différé.

Le congé à traitement différé ne peut être interrompu pour permettre le congé de maternité et le congé d'adoption.

- B) Le congé survient avant et se termine avant le congé à traitement différé ou survient après ce dernier.

Le contrat est interrompu le temps du congé de maternité ou d'adoption et est prolongé d'autant de semaines après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions de la convention collective applicables pour le congé de maternité ou d'adoption s'appliquent.

- C) Le congé survient avant le congé à traitement différé et se continue au moment où débute ce dernier.

Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel choisit :

- a) soit de reporter le congé à traitement différé à une autre année financière ou à une autre période convenue avec le Fonds. Cependant, le congé à traitement différé devra débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle les montants commencent à être différés;
- b) soit de mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé sans intérêt (paragraphe B) de l'article V).

XII- LE PRÉSENT CONTRAT DEMEURE EN VIGUEUR POUR LA DURÉE PRÉVUE LORS DE SA CONCLUSION, SOUS RÉSERVE DES AUTRES DISPOSITIONS DU PRÉSENT CONTRAT.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC, CE ____IÈME JOUR DU MOIS DE _____ DE L'ANNÉE _____.

| FONDS QUÉBÉCOIS DE LA RECHERCHE SUR LA NATURE ET LES TECHNOLOGIES | EMPLOYÉE OU EMPLOYÉ |
|--|---|
| _____ L'Employeur | _____ Professionnelle ou professionnel |

c.c. Syndicat

ANNEXE H

**ENTENTE RELATIVE À L'EMBAUCHE DE PERSONNEL
POUR EFFECTUER L'ADMISSIBILITÉ DES BOURSES, LA VALIDATION DU RÉPERTOIRE DE LA
RECHERCHE PUBLIQUE ET DU REGISTRE DES REGROUPEMENTS STRATÉGIQUES**

entre : Le Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies, d'une part

et : Le Syndicat des professionnelles et professionnels du Fonds Nature et Technologies, d'autre part

ATTENDU QU' une entente verbale est intervenue dans le passé entre les parties à l'effet que le personnel embauché pour effectuer l'admissibilité des bourses, ainsi que le personnel embauché pour effectuer la validation du répertoire de la recherche publique et du registre des regroupements stratégiques, à titre d'agente ou agent de recherche et de planification socio-économique (105), doivent être embauchés selon les dispositions de la convention collective applicables au professionnel surnuméraire;

ATTENDU QUE les parties ont également convenu lors de cette entente verbale que la nature des tâches à effectuer ainsi que leur complexité n'exigeaient pas la reconnaissance d'expériences pertinentes;

ATTENDU QUE les parties ont convenu de prendre en compte uniquement la scolarité aux fins d'établir le classement de ce personnel en octroyant l'échelon 1 pour le détenteur d'un 1er cycle, l'échelon 5 pour le détenteur d'un 2e cycle et l'échelon 7 pour le détenteur d'un 3e cycle;

ATTENDU QUE les parties reconnaissent qu'il est souhaitable de convenir par écrit de cette entente;

IL EST CONVENU QUE :

- 1) l'embauche du personnel professionnel affecté à l'admissibilité des bourses ainsi qu'à la validation du répertoire de la recherche publique et du registre des regroupements stratégiques, s'effectue selon les dispositions pertinentes de la convention collective des professionnels applicables au personnel surnuméraire;
- 2) le classement de ce personnel s'effectue dans le corps d'emploi d'agente ou d'agent de recherche et de planification socio-économique en prenant en compte uniquement la scolarité et qu'en application de ce principe les barèmes suivants s'appliquent :

Corps d'emploi : agente ou agent de recherche et de planification socio-économique (105)

| | Échelon |
|-----------|----------------|
| 1er cycle | 1 |
| 2e cycle | 5 |
| 3e cycle | 7 |

ANNEXE I

LETTRE D'ENTENTE SUR LES VACANCES ANNUELLES

entre : Le Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies, d'une part

et : Le Syndicat des professionnelles et professionnels du Fonds Nature et Technologies, d'autre part

Advenant que le gouvernement du Québec modifie à l'égard de son personnel professionnel, au cours de la durée de la présente convention collective, le nombre de jours ouvrables de vacances déterminé par le nombre d'années de service complétées prévu à la clause 7-4.01, les parties conviennent de se rencontrer afin de discuter de la possibilité d'apporter les mêmes modifications à la clause 7-4.01.

ANNEXE J

FÉMINISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Le texte de la présente convention est féminisé par l'utilisation des termes « professionnel » et « professionnelle » et ce à chaque fois que l'on réfère au personnel professionnel couvert par la convention collective. Cette disposition ne s'applique pas à l'article 7-9.00 (Droits parentaux) où les termes « professionnelle » et « professionnel » ont leur application propre.

ANNEXE K

CONGÉ DE RETRAITE GRADUELLE OU PROGRESSIVE

entre : Le Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies, d'une part

et : Le Syndicat des professionnelles et professionnels du Fonds Nature et Technologies, d'autre part

Les parties conviennent de discuter en CRT de la question du congé de retraite graduelle ou progressive.

ANNEXE L

LETTRE D'ENTENTE SUR LES AFFECTATIONS DE PROFESSIONNELLES OU PROFESSIONNELS À FQRNT-FQRSC SERVICES COMMUNS

entre : Le Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies, d'une part

et : Le Syndicat des professionnelles et professionnels du Fonds Nature et Technologies, d'autre part

ATTENDU QUE le Fonds Société et Culture et le Fonds Nature et Technologies poursuivent des missions distinctes dans le cadre de la *Loi modifiant la Loi sur le ministère de la Recherche, de la Science et de la Technologie*, la première concernant la recherche dans le domaine des sciences sociales et humaines ainsi que dans ceux de l'éducation, de la gestion, des arts et des lettres; et la seconde concernant la recherche dans le domaine des sciences naturelles, des sciences mathématiques et du génie;

ATTENDU QUE le Fonds Société et Culture et le Fonds Nature et Technologies ont, le 5 avril 2002, respectivement adopté une résolution approuvant la mise en commun des services administratifs de la direction de l'administration et de l'information (ci-après désigné FQRNT-FQRSC SERVICES COMMUNS) sous leur autorité conjointe, par l'entremise de leur vice-présidente, administration et information respective;

ATTENDU QUE, afin d'assurer le bon fonctionnement de la mise en commun des services administratifs FQRNT-FQRSC SERVICES COMMUNS, il est nécessaire que le Fonds Nature et Technologies demande à certaines professionnelles ou à certains professionnels à son emploi, d'accomplir leurs tâches au profit de la mise en commun des services administratifs-FQRNT-FQRSC SERVICES COMMUNS;

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

- 1- Le Fonds Nature et Technologies détermine quels sont les professionnelles ou les professionnels appelés à accomplir leurs tâches au profit de la mise en commun des services administratifs FQRNT-FQRSC SERVICES COMMUNS ainsi que la nature des tâches qui leur sont confiées et ce, nonobstant toute autre disposition de la convention collective;
- 2- Le Fonds Nature et Technologies demeure le seul employeur des professionnelles ou professionnels visé(e)s au paragraphe précédent;

- 3- Les professionnelles et professionnels visés par le paragraphe 1 reçoivent leurs instructions relativement aux tâches à effectuer au profit de la mise en commun des services administratifs FQRNT-FQRSC SERVICES COMMUNS de la vice-présidente, administration et information du Fonds Nature et Technologies.

SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC CE _____ IÈME JOUR DU
MOIS DE _____ 2005.

**FONDS QUÉBÉCOIS DE LA RECHERCHE
SUR LA NATURE ET LES TECHNOLOGIES**

**SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET
PROFESSIONNELS DU FONDS NATURE ET
TECHNOLOGIES**

Madame Lucie Girard
Vice-présidente, administration
et information

Monsieur Yves Marois
Président du Syndicat

Madame Brigitte Pednault
Conseillère principale, GRH

Monsieur Philippe-Edwin Bélanger
Vice-président du Syndicat

Me Jacques Reeves
Porte-parole patronal

Madame Josée Reid
Secrétaire du Syndicat

Madame Sylvie Dillard
Présidente-directrice générale

Madame Carole Demers
Présidente de la Fédération du
personnel professionnel des
universités et de la recherche
et Porte-parole syndical