

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
2017-2020**

LIANT

**D'UNE PART : LE FONDS DE RECHERCHE DU QUÉBEC –
SOCIÉTÉ ET CULTURE**

ET

**D'AUTRE PART : LE SYNDICAT DU PERSONNEL PROFESSIONNEL DU
FONDS SOCIÉTÉ ET CULTURE, 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	6
Article 2-1.00 Champ d'application	6
Article 2-2.00 Reconnaissance.....	8
CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES	9
Article 3-1.00 Régime syndical	9
Article 3-2.00 Cotisation syndicale	10
Article 3-3.00 Absences pour activités syndicales	11
Article 3-4.00 Réunion et affichage	15
CHAPITRE 4-0.00 PARTICIPATION	16
Article 4-1.00 Échange d'information.....	16
Article 4-2.00 Comité de relations de travail (CRT)	18
CHAPITRE 5-0.00 MOUVEMENT DE PERSONNEL	20
Article 5-1.00 Embauche, probation, démission	20
Article 5-2.00 Affectation	22
Article 5-3.00 Affectation temporaire	23
Article 5-4.00 Poste de professionnelle ou de professionnel à combler	25
Article 5-5.00 Ancienneté	28
Article 5-6.00 Sécurité d'emploi.....	30
Article 5-7.00 Mesures disciplinaires	35
CHAPITRE 6-0.00 CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION	38
Article 6-1.00 Classification	38
Article 6-2.00 Classement	39
Article 6-3.00 Avancement d'échelon	41
Article 6-4.00 Plan de classification	42
Article 6-5.00 Rémunération	43
Article 6-6.00 Versement du traitement	46
CHAPITRE 7-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX	48
Article 7-1.00 Heures et horaire de travail	48
Article 7-2.00 Heures de travail supplémentaires	50
Article 7-3.00 Jours fériés.....	53
Article 7-4.00 Vacances annuelles	54
Article 7-5.00 Congés spéciaux.....	57
Article 7-6.00 Frais de déplacement.....	61
Article 7-7.00 Hygiène et sécurité.....	62
Article 7-8.00 Congés sans traitement.....	63
Article 7-9.00 Droits parentaux	64
Section I Dispositions générales	64

Section II - Congé de maternité.....	65
Section III - Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement	75
Autres congés spéciaux	77
Section IV- Congé de paternité	78
Section V - Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption	79
Section VI - Congés sans traitement et congé partiel sans traitement	81
Section VII - Dispositions diverses	84
Article 7-10.00 Congés pour activités professionnelles	88
Article 7-11.00 Examen médical.....	89
Article 7-12.00 Charge publique	90
Article 7-13.00 Régimes d'assurances collectives et de retraite.....	91
Article 7-14.00 Congé de maladie	92
Article 7-15.00 Régime de congé à traitement différé	94
Article 7-16.00 Changements technologiques	96
CHAPITRE 8-0.00 PERFECTIONNEMENT	97
Article 8-1.00 Formation et perfectionnement.....	97
CHAPITRE 9-0.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	99
Article 9-1.00 Procédure de règlement de griefs	99
Article 9-2.00 Procédure d'arbitrage	101
CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	103
Article 10-1.00 Non-discrimination.....	103
Article 10-2.00 Responsabilité civile	104
Article 10-3.00 Accès à l'égalité.....	105
Article 10-4.00 Harcèlement psychologique	106
Article 10-5.00 Responsabilité professionnelle	108
Article 10-6.00 Contrat à forfait.....	109
Article 10-7.00 Annexes	110
Article 10-8.00 Durée de la convention collective.....	111
ANNEXE A	112
Liste d'ancienneté des professionnelles et des professionnels au 10 juin 2014 du Fonds de recherche du Québec - société et culture	112
ANNEXE B	113
Échelles de traitement – Agente ou agent de la gestion financière.....	113
Échelles de traitement – Agente ou agent d'information.....	114
Échelles de traitement – Agente ou agent de recherche et de planification socio-économique.....	115
Échelles de traitement – Analyste de l'informatique et des procédés administratifs.....	116
ANNEXE C	117
Entente relative à la conciliation travail-famille et vie personnelle.....	117
ANNEXE D	120
Lettre d'entente sur la mobilité des professionnelles ou professionnels	120

ANNEXE E	121
Congé à traitement différé.....	121
ANNEXE F	126
Entente relative à l'embauche de personnel	126
pour effectuer l'admissibilité des bourses, la validation du répertoire de la recherche publique et du registre des regroupements stratégiques	126
ANNEXE G	127
Lettre d'entente sur les vacances annuelles	127
ANNEXE H	128
Féminisation de la convention collective	128
ANNEXE I	129
Congé de retraite graduelle ou progressive	129
ANNEXE J	130
Lettre d'entente sur les affectations de professionnelles ou professionnels à FRQNT-FRQSC services communs	130
ANNEXE K	131
Application de certaines conditions de travail lors de pandémie	131
ANNEXE L	132
Certification d'accréditation	132
SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	135

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 de recherche du Québec - Société et culture.

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 régulière 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 régulière ou professionnel régulier

Professionnelle ou professionnel qui a terminé sa période de probation.

1-1.14 Professionnelle ou professionnel temporaire

Professionnelle embauchée ou professionnel embauché :

- a) lors d'un surcroît de travail, ou pour un projet spécifique, pour une période maximale de douze (12) mois consécutifs. Cette période peut être prolongée après entente entre les parties;
- b) pour remplacer totalement ou partiellement une professionnelle ou un professionnel temporairement absent.

1-1.15 Syndicat

Désigne le Syndicat du personnel professionnel du Fonds.

1-1.16 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.

1-1.17 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 temporaire 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 10-6.00 Contrats à forfait

La professionnelle ou le professionnel 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 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. Elle ou 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 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 temporaires 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 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 de Conseils fédéraux ou d'un Congrès de la Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche sans excéder le maximum de dix (10) jours annuellement susmentionné.

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 élective 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 être autorisé par l'Employeur, suite à une demande écrite d'un membre de l'exécutif ou d'une représentante syndicale ou d'un représentant syndical, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux du travail dans une salle désignée par l'Employeur.

Cette demande doit spécifier la date, l'heure, la durée et la salle souhaitée pour la rencontre.

Dans l'éventualité où la durée prévue excède la période du repas, l'Employeur peut accepter la libération avec traitement des salariés pour une période ne pouvant excéder trente (30) minutes suivant l'heure du repas. L'utilisation de cette salle est sans frais.

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, temporaire;
- 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.

- 4-1.05 L'Employeur convient que, à la suite des réunions du comité de gestion et des conseils d'administration, il favorisera la communication des décisions reliées au travail du personnel professionnel, et ce, de façon périodique, lors de réunions d'équipes.

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 ouvrables 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 Fonds fait parvenir au Syndicat une copie du compte rendu d'une réunion du CRT dans les vingt (20) jours ouvrables suivants. Le compte-rendu de cette réunion 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 (création et abolition de postes);
- b) politiques administratives de gestion du Fonds;

- c) plan de travail annuel y compris l'allocation des ressources pour sa réalisation.
- d) prolongation des délais prévus pour décider de combler ou d'afficher un poste vacant, tel que prévu à l'article 5-4.01 d) ainsi que pour les situations entraînant la mise en application de l'article 5-3.01.
- e) répartition des tâches d'un poste temporairement vacant pour une durée de plus de trois (3) mois excluant la période du 1^{er} juin au 31 août.

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 à chacune des parties de s'adjoindre 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;
- g) la ville qui constitue le port d'attache.

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 temporaire 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 à moins d'une entente écrite entre les parties.

- c) Si la professionnelle ou le professionnel temporaire 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 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 affectée 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 : 3 674 \$;

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.

5-3.04 La professionnelle régulière ou le professionnel régulier qui le désire peut demander à être affecté temporairement à une assignation pour laquelle l'Employeur entend recourir à une professionnelle ou un professionnel temporaire visé à l'article 1-1.14. Le Fonds dans sa décision, tiendra compte des besoins de l'organisation et des préférences exprimées.

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 trente (30) 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 5-6.11.

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;
- f) la ville qui constitue le port d'attache.

- 5-4.03 a) Le Fonds considère par ordre de priorité les candidatures suivantes :
- 1) les professionnelles régulières 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 régulière 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 de 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 de 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 régulière 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.

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 régulière 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 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 régulière 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;
 - d) 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 professionnelle régulière ou un professionnel régulier permanent.

La professionnelle régulière 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 régulière 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 d'une professionnelle régulière ou d'un professionnel régulier permanent en cas d'une baisse importante ou totale des activités reliées au mandat de l'Employeur.

5-6.04 a) Lorsque le Fonds décide d'abolir un poste susceptible d'entraîner une mise à pied d'une professionnelle régulière ou d'un professionnel

régulier permanent ou décide d'abolir un poste résultant d'un changement de port d'attache, 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. Une 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 la mise à pied 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 régulière 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;
- les professionnelles ou les professionnels en période de probation;
- les professionnelles régulières 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 Lorsqu'une professionnelle régulière 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. Dans le cas où une professionnelle régulière ou un professionnel régulier permanent doit déménager dans une autre ville pour assurer son poste, les frais de déménagement lui seront remboursés selon les modalités déterminées par le Fonds.

- b) faire inscrire son nom sur la liste de rappel pour une période de vingt-quatre (24) mois.
- 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 régulière ou le professionnel régulier permanent bénéficie d'une période de 5 jours ouvrables pour faire son choix.

- 5-6.07
- a) Lorsque le Fonds décide du transfert du port d'attache d'un poste, il doit au moins trois (3) mois avant la date effective du transfert du poste aviser la professionnelle ou le professionnel qui occupe le poste concerné. Une 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 qu'une professionnelle ou un professionnel soit obligé de changer de port d'attache. Si le transfert ne peut être évité, le Fonds procède.

- b) Dans le cas où une professionnelle régulière ou un professionnel régulier permanent doit déménager dans une autre ville pour assurer son poste, les frais de déménagement lui seront remboursés selon les modalités déterminées par le Fonds.

- 5-6.08
- Avant de procéder au transfert d'une professionnelle régulière ou d'un professionnel régulier permanent, le Fonds transférera dans l'ordre qui suit les professionnelles ou professionnels ci-après désignés :

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

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

5-6.09 Suite à l'avis transmis selon l'article 5-6.06, dans le cas où une professionnelle régulière ou un professionnel régulier permanent refuse de changer de port d'attache, elle ou il peut à son choix :

- a) faire inscrire son nom sur la liste de rappel pour une période de vingt-quatre (24) mois;
- b) 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 régulière ou le professionnel régulier permanent bénéficie d'une période de 5 jours ouvrables pour faire son choix.

5-6.10 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.

Cependant, si le rappel implique un changement de port d'attache et que la professionnelle ou le professionnel refuse, elle ou il ne perd pas son droit de rappel.

- 5-6.11 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. L'Employeur informe par écrit le Syndicat qu'un avis disciplinaire a été transmis à la professionnelle ou au professionnel.

Si dans les deux jours ouvrables suivant l'expédition de l'avis disciplinaire transmis à la professionnelle ou au professionnel, ce dernier ou cette dernière ne s'oppose pas par écrit à ce que le Syndicat reçoive une copie de cet avis disciplinaire, l'Employeur en fait parvenir une copie conforme au Syndicat.

5-7.02 Sauf dans les cas graves, une professionnelle ou un professionnel ne peut être suspendu ou congédié sans avoir été réprimandé 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 réprimandes écrites 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. L'Employeur informe par écrit le Syndicat qu'une réprimande écrite a été transmise à la professionnelle ou au professionnel.

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 l'Employeur 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, l'Employeur doit établir que la suspension ou le congédiement est pour une cause juste et suffisante.
- 5-7.07 Lorsque l'Employeur, 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, l'Employeur peut convoquer une professionnelle ou un professionnel sans respecter le délai de vingt-quatre (24) heures de préavis. Dans tous les cas de convocations prévues à la présente clause, l'Employeur 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, l'Employeur n'est pas tenu de remettre à la professionnelle ou au professionnel les bénéfices 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. L'Employeur maintient également sa contribution.

- 5-7.10 Aucune réprimande versée au dossier d'une professionnelle ou d'un professionnel ne lui est opposable après une période de douze (12) mois, à moins que la professionnelle ou le professionnel n'ait fait l'objet d'une mesure disciplinaire durant cette période.

Toute réprimande devenue caduque en vertu de la présente clause et les documents s'y référant doivent être retirés 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 par l'Employeur de tous les faits pertinents reliés à cet incident est nulle aux fins de la convention collective.

Le délai de trente (30) jours prévu au paragraphe précédent ne s'applique pas si la décision d'imposer la mesure disciplinaire résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique de la professionnelle ou du professionnel.

- 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.
- La professionnelle ou le professionnel ayant obtenu une attestation reconnue d'un stage postdoctoral jugé pertinent à l'exercice de ses fonctions voit également son expérience comptabilisée.
- 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 Une professionnelle ou un professionnel ayant obtenu un diplôme d'études supérieures dans un établissement reconnu se voit reconnaître un maximum de deux années d'expérience pour un diplôme de deuxième cycle et de trois années d'expérience additionnelles pour un diplôme de troisième cycle.
- Cependant, dans le cas d'obtention d'un diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS), la professionnelle ou le professionnel se voit reconnaître un maximum d'une année d'expérience.

- 6-2.07 Le professionnel ou la professionnelle n'ayant pas complété ses études supérieures se voit reconnaître une année d'expérience tant et aussi longtemps qu'elle ou il n'a pas obtenu ce diplôme, et ce, à la condition que la professionnelle ou le professionnel ait complété au moins une année d'étude.
- 6-2.08 Un maximum de cinq (5) années de scolarité peut être compté 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 2017 au 31 mars 2018

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2017 sont majorés de 1,75 % à compter du 1^{er} avril 2017.

b) Période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2018 sont majorés de 2,0 % à compter du 1^{er} avril 2018.

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

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2019 sont maintenus sans majoration.

Rémunération additionnelle

La professionnelle ou le professionnel a droit à une rémunération additionnelle¹ correspondant à 0,16\$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

¹ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'employé reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-traitement incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

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

L'Employeur et le Syndicat conviennent des conditions applicables à la rétroactivité résultant de l'application de l'article 6-5.03 a), b) de la convention collective.

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.

6-5.09 **Désignation à un emploi de niveau de complexité supérieure**

La professionnelle ou le professionnel désigné dans un emploi de niveau de complexité supérieure selon la Politique administrative concernant la détermination du niveau de complexité des emplois du personnel professionnel et la gestion des emplois de niveau de complexité supérieure voit son taux de traitement annuel correspondre à un pourcentage de cent dix pour cent (110 %), dans le cas d'un emploi de niveau de complexité experte, et de cent quinze pour cent (115 %), dans le cas d'un emploi de niveau de complexité émérite, du taux de l'échelle correspondant à son classement et à son échelon. La professionnelle ou le professionnel qui reçoit le taux de traitement prévu par le présent alinéa n'est pas considéré comme une professionnelle ou un professionnel hors échelle.

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 relevé électronique 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 son supérieur immédiat 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 son supérieur immédiat, 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 qu'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 supérieur immédiat 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 supérieur immédiat, 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 :

- pour la période du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006 : un montant maximal de 4540 \$;
- 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 ($1 \frac{2}{3}$) 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 son supérieur immédiat.
- 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 son supérieur immédiat.
- 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 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.).

- 7-5.03
- 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.
- 7-5.04
- 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.

Congés pour responsabilités familiales et parentales

- 7-5.05
- 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.

7-5.06 Sans restreindre la portée de l'article 7-5.05 et sous réserve de l'article 7-5.07, la professionnelle ou le professionnel peut s'absenter du travail lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation ou lorsque sa présence est requise auprès de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents, en raison de son état de santé. Les jours ou les demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve de congés de maladie de la professionnelle ou du professionnel et, à défaut, ces absences sont sans traitement. L'Employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la professionnelle ou le professionnel peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'Employeur.

La professionnelle ou le professionnel doit avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assurer autrement sa présence et pour limiter la durée du congé.

La professionnelle ou le professionnel doit alors aviser ou faire aviser son supérieur immédiat dans les plus brefs délais et, dès son retour au travail, énoncer les raisons à l'appui de son absence sur le formulaire prévu à cette fin et en fournissant la preuve justifiant l'absence.

7-5.07 Le total des jours de congés utilisés en vertu de l'article 7-5.06 ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de six (6) jours peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie de la professionnelle ou du professionnel.

7-5.08 La professionnelle ou le professionnel peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.15 de la Loi sur les normes du travail et selon les modalités prévues à la loi.

Si la personne auprès de qui la professionnelle ou le professionnel est requis en application de l'alinéa précédent décède au cours du congé, la professionnelle ou le professionnel peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu à l'article 7-5.01.

La professionnelle ou le professionnel doit alors aviser ou faire aviser son supérieur immédiat dans les plus brefs délais et, dès son retour au travail, énoncer les raisons à l'appui de son absence sur le formulaire prévu à cette fin et en fournissant la preuve justifiant l'absence.

7-5.09 Durant ces congés, la professionnelle ou le professionnel bénéficie des avantages prévus à l'article 7-9.28.

Le retour au travail, à la suite de ces congés, est effectué conformément à l'article 7-9.29A.

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.

La professionnelle ou le professionnel doit faire sa demande écrite de congé sans traitement au moins trente (30) jours avant la date prévue du début du congé demandé, en y précisant la durée ainsi que les raisons de ce congé.

Le Fonds répond à la demande de congé sans traitement dans les quinze (15) jours suivant la demande et ne peut refuser sans motif valable.

7-8.02 Après entente écrite avec le Fonds, la professionnelle ou le professionnel peut obtenir un congé sans traitement dont la durée 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 parentaux

SECTION I DISPOSITIONS GENERALES

7-9.01 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la professionnelle ou le professionnel reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou des prestations du Régime d'assurance emploi.

Dans le cas où la professionnelle ou le professionnel partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale et par le Régime d'assurance emploi, l'indemnité n'est versée que si la professionnelle ou le professionnel reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 7-9.05, le congé de paternité prévu à la clause 7-9.21A ou le congé pour adoption prévu à la clause 7-9.22A.

7-9.01A Aux fins des présentes², on entend par conjointe ou conjoint, les personnes :

- a) qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

2 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.

- 7-9.02 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.
- 7-9.03 L'Employeur ne rembourse pas à la professionnelle ou le professionnel les sommes qui pourraient être exigées soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale, soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance emploi.
- 7-9.03A Le traitement hebdomadaire de base³, 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 québécois d'assurance parentale ou 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 le 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 MATERNITÉ

- 7-9.05 La professionnelle enceinte visée par la clause 7-9.10 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 7-9.08 ou 7-9.08A, doivent être consécutives.

La professionnelle enceinte visée par la clause 7-9.11 ou 7-9.11A a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 7-9.08 ou 7-9.08A, doivent être consécutives.

La professionnelle admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi mais qui n'a pas complété vingt (20) semaines de service tel que prévu aux clauses 7-9.10

3 On entend par « traitement hebdomadaire de base » le traitement régulier de la professionnelle ou le professionnel incluant le supplément régulier de traitement pour une (1) 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.

et 7-9.11 a également droit à un congé de vingt et une (21) semaines ou vingt (20) semaines, selon le cas.

La professionnelle visée par la clause 7-9.11A a droit à un congé de vingt (20) semaines si elle n'a pas complété vingt (20) semaines de service tel que prévu à cette clause.

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 un congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 7-9.10, 7-9.11 et 7-9.11A, selon le cas.

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

7-9.06 La professionnelle a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

7-9.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement est déterminée par la professionnelle et comprend le jour de l'accouchement. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

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. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

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

7-9.08A. Sur demande de la professionnelle, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La professionnelle bénéficie des avantages prévus aux clauses 7-9.28 et 7-9.28A durant cette suspension.

7-9.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 7-9.08 ou 7-9.08A, 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 ou d'un tel fractionnement. L'Employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 7-9.10, 7-9.11 ou 7-9.11A, selon le cas, sous réserve de la clause 7-9.01.

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 ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme, attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la 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 au Régime québécois d'assurance parentale

7-9.10 La professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁴ et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité selon la formule suivante :

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

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale 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 de la Loi sur l'assurance parentale.

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

Lorsque la professionnelle travaille pour plus d'un Employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1. du 1er alinéa et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale 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 qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

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

7-9.10A L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la professionnelle en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale 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 est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'Employeur qui le verse. Si la professionnelle démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituel, la compensation est limitée à cette partie.

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

Le total des montants reçus par la professionnelle durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi au paragraphe 1. du 1er alinéa de l'article 7-9.10. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés de son Employeur prévu à l'article 7-9.10 ou, le cas échéant, par ses Employeurs.

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

7-9.11 La professionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée de la façon suivante:

A. Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante :

1. en additionnant :

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

traitement hebdomadaire de base et le montant établi au précédent paragraphe a).

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

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

Cette indemnité 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.

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

Lorsque la professionnelle travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1 du paragraphe B du 1er alinéa et le montant des prestations du Régime 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 de son taux de prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance emploi.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi 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 EDSC, l'indemnité prévue par le premier alinéa du présent paragraphe B comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

La clause 7-9.10A s'applique à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

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

7-9.11A La professionnelle non admissible au bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 7-9.10 et 7-9.11.

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

En additionnant :

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

La clause 7-9.10A s'applique à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

7-9.12 Dans les cas prévus par les clauses 7-9.10, 7-9.11 et 7-9.11A :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professionnelle est rémunérée;
- b) à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la

professionnelle admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel;

- c) le service se calcule auprès de l'ensemble des Employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 7-9.10, 7-9.11 et 7-9.11A est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la professionnelle a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre Employeur mentionné 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 maternité.

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 la clause 7-9.19 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST 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 cette date, 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 la clause 7-9.04.

7-9.13 Durant ce congé de maternité, 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.

7-9.14 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 bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la professionnelle l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la professionnelle.

Durant ces prolongations, la professionnelle est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. Durant ces

périodes, la professionnelle est visée par la clause 7-9.13 pendant les six (6) premières semaines et par les clauses 7-9.28 et 7-9.28A par la suite.

7-9.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 7-9.05. 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 la clause 7-9.31.

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

SECTION III - CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

Affectation provisoire et congé spécial

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

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

La 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 ou qui allaite pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La professionnelle ainsi affectée à un autre poste ou celle qui consent à occuper le poste de cette professionnelle conserve 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 après coup 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. Toutefois, pour la professionnelle admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

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 qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de 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 CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du Tribunal administratif du travail ne soit rendue.

La 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 la 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 quatrième 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 semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

7-9.20 Dans le cas des visites visées au paragraphe c) de la clause 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 en jours ou en demi-journée ($\frac{1}{2}$).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la professionnelle bénéficie des avantages prévus par la clause 7-9.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 7-9.18 de la section II. La professionnelle visée aux paragraphes a), b) et c) de la clause 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- 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 en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

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

7-9.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le professionnel a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 7-9.33 et 7-9.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

7-9.21B Pendant le congé de paternité prévu à la clause 7-9.21A, le professionnel qui a complété vingt (20) semaines de service reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e paragraphes de la clause 7-9.10 ou les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de la clause 7-9.11, selon le cas, et la clause 7-9.10A s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

7-9.21C Le professionnel non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 7-9.une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si le professionnel a complété vingt (20) semaines de service.

7-9.21D Les paragraphes a), b), c) et d) de la clause 7-9.12 s'appliquent au professionnel qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 7-9.21B ou 7-9.21C en faisant les adaptations nécessaires.

SECTION V - CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

7-9.22 La professionnelle ou le professionnel a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

7-9.22A La professionnelle ou le professionnel qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 7-9.33 et 7-9.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

Pour la professionnelle ou le professionnel non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'Employeur.

7-9.23 Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 7-9.22A, la professionnelle ou le professionnel qui a complété vingt (20) semaines de service reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e paragraphes de la clause 7-9.10 ou les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de la clause 7-9.11, selon le cas, et la clause 7-9.10A s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

7-9.24 La professionnelle ou le professionnel non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu à la clause 7-9.22A une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette professionnelle ou ce professionnel a complété vingt (20) semaines de service.

7-9.24A La professionnelle ou le professionnel qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec traitement.

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

7-9.25 Les paragraphes a), b) c) et d) de la clause 7-9.12 s'appliquent à la professionnelle ou le professionnel qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 7-9.23 ou 7-9.24 en faisant les adaptations nécessaires.

7-9.26 La professionnelle ou le professionnel bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou 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 cette enfant ou cet enfant sauf s'il s'agit d'une enfant ou 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 de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, moment à compter duquel les dispositions de la clause 7-9.22A s'appliquent.

Durant ce congé, la professionnelle ou le professionnel bénéficie des avantages prévus aux clauses 7-9.28 et 7-9.28A.

SECTION VI - CONGÉS SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT

- 7-9.27 a) La professionnelle ou le professionnel a droit à l'un des congés suivants :
1. un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à la clause 7-9.05;
 2. un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 7-9.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance;
 3. un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé pour adoption prévu à la clause 7-9.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

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. La durée de ce congé ne peut excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, la professionnelle ou le professionnel est autorisé, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance et ce, après entente entre les parties, 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, en cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jour de travail par semaine, la professionnelle ou le professionnel à droit à deux jours et demi (2½) de congé par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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 le 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) 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) semaines après que l'enfant lui a été confié.

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 sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle ou il peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires 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 applicables à la professionnelle ou le professionnel à temps partiel.

7-9.28A Malgré les alinéas précédents, 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.

Pendant la durée d'un des congés prévus à la clause 7-9.27, la professionnelle ou le professionnel a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle ou il était au travail.

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 (supplantation), 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 ou le professionnel ne détenant pas de poste, reprend l'affectation qu'elle ou qu'il détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin de ce congé. Si l'affectation est terminée, la professionnelle ou le professionnel a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention collective.

7-9.29B Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la professionnelle ou le 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 le professionnel concerné. Les modalités de la prise de ce congé sont celles prévues aux clauses 7-9.28A, 7-9.29, 7-9.29A, 7-9.31 et 7-9.32.

SECTION VII - DISPOSITIONS DIVERSES

Les avis et préavis

- 7-9.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :
- a) Les congés prévus aux clauses 7-9.21 et 7-9.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la professionnelle ou le professionnel à son Employeur;
 - b) Les congés visés aux clauses 7-9.21A et 7-9.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

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

La professionnelle ou le professionnel doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 7-9.21A ou de son congé pour adoption prévu à la clause 7-9.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 7-9.33C.

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 s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

7-9.31 Le congé sans traitement visé à la clause 7-9.27 est accordé suite à une demande écrite présentée au moins trois (3) 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.

7-9.32 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. Si elle ou il ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, 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.

La prolongation, la suspension et le fractionnement

7-9.33 Lorsque son enfant est hospitalisé, la professionnelle ou le professionnel peut suspendre son congé de paternité prévu à la clause 7-9.21A ou son congé pour adoption prévu à la clause 7-9.22A, après entente avec son Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

7-9.33A Sur demande de la professionnelle ou le professionnel, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu à 7-9.21A, le congé pour adoption prévu à 7-9.22A ou le congé sans traitement à temps complet prévu à 7-9.27 avant l'expiration des 52 premières semaines.

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

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la professionnelle ou le professionnel est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La professionnelle ou le professionnel est visé par les clauses 7-9.28 et 7-9.28A durant cette période.

7-9.33B Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause 7-9.33A, l'Employeur verse à la professionnelle ou le professionnel l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'Employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 7-9.21A ou 7-9.22A, selon le cas, sous réserve de la clause 7-9.01.

7-9.33C La professionnelle ou le professionnel qui fait parvenir à son Employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 7-9.21A ou de son congé pour adoption prévu à la clause 7-9.22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la professionnelle ou le professionnel est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La professionnelle ou le professionnel est visé par les clauses 7-9.28 et 7-9.28A durant cette période.

7-9.34 La professionnelle ou le professionnel qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux clauses 7-9.21, 7-9.21A, 7-9.22, 7-9.22A et 7-9.24A bénéficie des avantages prévus par la clause 7-9.13, en autant qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, et par la clause 7-9.18 de la section

7-9.35 Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

Article 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;

- a) 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.

7-10.02 Le Fonds rembourse les dépenses encourues lors de ces activités professionnelles selon les dispositions prévues à la politique du Fonds en vigueur.

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 prévu 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 régulière 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 Le régime d'assurances collectives actuellement en vigueur au Fonds est maintenu pour la durée de la convention collective et aucun changement ne peut être apporté sans l'accord du Syndicat.
- 7-13.02 Les professionnelles et professionnels sont assujettis aux dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

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 huit (8) jours compensés en argent; et/ou en temps; de plus, le total des jours compensés en argent et en temps ne peut excéder huit (8) jours.

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.

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 tout nouveau professionnel assujetti à la présente convention reçoit au moment de son embauche un crédit de jours de congé de maladie calculé à raison d'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 régulière 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 E.

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 déterminée 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(e), 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 régulières 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 proposer des priorités dans les activités à réaliser pour l'année financière suivante et de proposer une répartition budgétaire s'y rattachant;

- b) 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.

Le comité se réunit au moins une fois par année.

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. Le budget annuel estimé est communiqué au comité au début de chaque exercice financier.

8-1.06 Le Fonds rembourse les dépenses encourues lors de ces activités de formation et de perfectionnement selon les dispositions prévues à la politique du Fonds en vigueur.

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 les plus brefs délais.

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 à la suite d'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 une 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 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 psychologique

- 10-4.01 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 de la professionnelle ou du professionnel et qui entraîne, pour celle-ci ou celui-ci, un milieu de travail néfaste.
- b) Cette définition inclut le harcèlement sexuel qui constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.
- c) Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la professionnelle ou le professionnel.
- d) Toute professionnelle ou tout professionnel a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.
- e) 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.
- f) 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.
- 10-4.02 En aucun temps, le mécanisme interne de recours contre le harcèlement au travail prévu à la politique adoptée par l'Employeur ne peut empêcher la professionnelle ou le professionnel d'utiliser la procédure de règlement de grief.
- 10-4.03 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 à la suite du 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 10-5.00 Responsabilité professionnelle

10-5.01 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.

10-5.02 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.

10-5.03 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.

10-5.04 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.

10-5.05 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 10-6.00 Contrat à forfait

10-6.01 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 10-7.00 Annexes

10-7.01 Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

Article 10-8.00 Durée de la convention collective

10-8.01 La convention collective est en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 mars 2020.

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 DES PROFESSIONNELS AU 4 SEPT 2018
DU FONDS DE RECHERCHE DU QUÉBEC - SOCIÉTÉ ET CULTURE**

IDENTIFICATION	DATE D'ANCIENNETÉ
David Rouleau	15 mai 2000
Nathalie Roy	3 novembre 2003
Michelle Chiasson	25 février 2004
Fanny Magini	26 mars 2007
Marc Bélanger	2 juin 2007
Geneviève Godbout	2 juin 2007
Maria Neagu	27 mai 2010
Véronique Sauriol	15 août 2011
Jennifer Simard	3 octobre 2016
Estelle Vendrame	9 janvier 2017
Marie-Frédérique Desbiens	5 juin 2017
Bernard Vandal	10 octobre 2017
Pascale Maroux	14 mai 2018

ANNEXE B

ÉCHELLES DE TRAITEMENT – AGENTE OU AGENT DE LA GESTION FINANCIÈRE

FONDS DE RECHERCHE DU QUÉBEC - SOCIÉTÉ ET CULTURE

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

		Taux au 1 ^{er} avril 2017 (1.75%)	Taux au 1 ^{er} avril 2018 (2%)
Classe	Échelon	(\$)	(\$)
0	1	40 864	41 681
0	2	42 226	43 071
0	3	43 691	44 565
0	4	45 207	46 111
0	5	46 780	47 715
0	6	48 405	49 373
0	7	50 078	51 080
0	8	52 738	53 793
0	9	54 623	55 715
0	10	56 603	57 735
0	11	58 629	59 802
0	12	60 774	61 990
0	13	63 009	64 269
0	14	65 325	66 632
0	15	67 726	69 081
0	16	69 392	70 780
0	17	71 098	72 520
0	18	75 240	76 745

ANNEXE B (SUITE)

ÉCHELLES DE TRAITEMENT – AGENTE OU AGENT D'INFORMATION

FONDS DE RECHERCHE DU QUÉBEC - SOCIÉTÉ ET CULTURE

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

		Taux au 1 ^{er} avril 2017 (1.75%)	Taux au 1 ^{er} avril 2018 (2%)
Classe	Échelon	(\$)	(\$)
0	1	41 560	42 391
0	2	43 140	44 003
0	3	44 784	45 680
0	4	46 492	47 422
0	5	48 264	49 229
0	6	50 119	51 121
0	7	52 086	53 127
0	8	55 588	56 699
0	9	57 783	58 939
0	10	60 070	61 271
0	11	62 465	63 714
0	12	64 964	66 263
0	13	67 615	68 968
0	14	70 337	71 744
0	15	73 221	74 686
0	16	75 023	76 524
0	17	76 871	78 408
0	18	78 792	80 368

ANNEXE B (SUITE)

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

FONDS DE RECHERCHE DU QUÉBEC - SOCIÉTÉ ET CULTURE

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

Classe	Échelon	Taux au 1 ^{er} avril 2017 (1,75%)	Taux Au 1 ^{er} avril 2018 (2%)
		(\$)	(\$)
0	1	41 560	42 391
0	2	43 140	44 003
0	3	44 784	45 680
0	4	46 492	47 422
0	5	48 264	49 229
0	6	50 119	51 121
0	7	52 086	53 127
0	8	55 588	56 699
0	9	57 783	58 939
0	10	60 070	61 271
0	11	62 465	63 714
0	12	64 964	66 263
0	13	67 615	68 968
0	14	70 337	71 744
0	15	73 221	74 686
0	16	75 023	76 524
0	17	76 871	78 408
0	18	78 792	80 368

ANNEXE B (SUITE ET FIN)

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

FONDS DE RECHERCHE DU QUÉBEC - SOCIÉTÉ ET CULTURE

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

Classe	Échelon	Taux au 1 ^{er} avril 2017 (1.75%)	Taux au 1 ^{er} avril 2018 (2%)
		(\$)	(\$)
0	1	42 304	43 150
0	2	43 857	44 734
0	3	45 483	46 393
0	4	47 210	48 155
0	5	48 967	49 947
0	6	50 781	51 797
0	7	52 734	53 789
0	8	55 687	56 800
0	9	57 812	58 968
0	10	60 029	61 230
0	11	62 337	63 583
0	12	64 728	66 022
0	13	67 231	68 575
0	14	69 844	71 241
0	15	72 602	74 054
0	16	74 387	75 875
0	17	76 216	77 740
0	18	78 122	79 685

ANNEXE C

**ENTENTE RELATIVE À LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE ET VIE
PERSONNELLE**

entre : L'employeur

d'une part

et : Le syndicat

d'autre part

PRÉAMBULE

La présente entente vise à promouvoir une saine gestion des ressources humaines tout en favorisant la conciliation travail – famille et vie personnelle.

L'application de cette entente ne doit pas entraîner de coût additionnel pour l'Employeur, ni diminuer la qualité du service à la clientèle.

L'une ou l'autre des parties peut mettre fin en tout temps à la présente entente tout en prévoyant les modalités applicables pour un retour aux horaires prévus à la convention collective.

Toute entente qui déroge aux dispositions établies dans la présente annexe doit, pour être valide, recevoir l'approbation écrite du Syndicat.

Cette entente offre la possibilité de bénéficier d'horaires de travail flexibles permettant soit :

1. de réduire le nombre d'heures de travail hebdomadaire et d'adopter un horaire fixe dans le cadre d'un *horaire de travail à temps partiel*. L'horaire en question ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre d'heures de travail de la journée régulière de travail (7 heures par jour) ni de comporter une semaine régulière de travail de moins de trois (3) jours.
2. de diminuer ses heures de travail payées tout en travaillant selon un horaire régulier à soixante-dix (70) heures par période de paie afin d'accumuler des heures travaillées non payées dans une banque de temps HDTM que la professionnelle ou le professionnel pourra reprendre en temps ultérieurement et ce, jusqu'à un maximum de 35 heures

ENTENTE

Le préambule fait partie de la présente entente.

Malgré les dispositions de la convention collective en vigueur, les parties s'entendent sur ce qui suit :

1. Horaire de travail à temps partiel

Une professionnelle ou un professionnel régulier à temps plein qui désire bénéficier d'un **horaire de travail à temps partiel** en fait la demande à son supérieur immédiat selon la procédure suivante :

- 1.1 La professionnelle ou le professionnel régulier en fait la demande par écrit à son supérieur immédiat avec copie au Syndicat, en exprimant sa proposition;
- 1.2 En collaboration avec le Service des ressources humaines et le supérieur hiérarchique, le supérieur immédiat étudie la demande en tenant compte des besoins du service et transmet la décision de l'Employeur à la professionnelle ou au professionnel.
- 1.3 Toute décision de l'Employeur sur l'acceptation ou le refus d'une demande est transmise à la professionnelle ou au professionnel avec copie au Syndicat; en cas de refus, le ou les motifs doivent être énoncés;
- 1.4 L'entente comporte une période d'une durée déterminée maximale d'un an. L'entente doit préciser les détails concernant les avantages sociaux lesquels sont calculés sur une base annuelle.

L'entente est renouvelée automatiquement à moins que la professionnelle ou le professionnel ou le supérieur immédiat n'ait manifesté son intention d'y mettre fin et ce, au moins 30 jours avant la date d'échéance.

En tout temps, la professionnelle ou le professionnel régulier ou l'Employeur peut mettre fin à l'entente sur avis écrit adressé aux parties au moins trente (30) jours avant la date souhaitée pour la fin de l'entente. Dans ce cas la professionnelle ou le professionnel revient à la prestation normale de travail, soit 35 heures par semaine.

La professionnelle ou le professionnel régulier qui est affecté à d'autres fonctions ou dont le corps d'emploi change, cesse d'être régi par l'entente individuelle.

- 1.5 Pour la durée de l'entente, la professionnelle ou le professionnel bénéficie de la banque de congés de maladie, des vacances annuelles et des jours fériés au prorata du nombre d'heures travaillées. Ces avantages ne s'ajoutent pas à ceux déjà consentis dans la présente convention à l'égard des congés sans solde ou de même nature.

- 1.6 Pour la durée de l'entente, la professionnelle ou le professionnel accumule son ancienneté comme s'il effectuait une semaine normale de travail.
- 1.7 La participation de l'Employeur au régime de retraite équivaut à 5% du traitement du salarié. De plus, si au cours de l'entente, la professionnelle ou le professionnel devait se prévaloir de l'assurance-salaire, son salaire de référence serait celui gagné au moment de l'invalidité.
- 1.8. Lorsque l'entente prend fin, l'Employeur rétablit la pleine part des bénéfices de la professionnelle ou du professionnel cités aux articles 1.5 et 1.7, à compter de la date de son retour à une semaine normale de travail, sur une base de trente-cinq (35) heures par semaine.
- 1.9 Les dispositions concernant le temps supplémentaire :
- Pendant la durée de l'entente, l'Employeur peut, pour des raisons de nécessité de service, requérir que la professionnelle ou le professionnel travaille la ou les journées du congé hebdomadaire prévu à l'entente.
- Seules les heures effectuées en sus de l'horaire quotidien sont sujettes à l'application des dispositions relatives aux heures supplémentaires (article 7-2.00). Elles doivent être supérieures à 7 heures par jour ou à 35 heures par semaine.

2. Banque de temps HDTM

Une professionnelle ou un professionnel régulier à temps plein qui désire bénéficier d'une **diminution des heures de travail payées afin d'avoir l'opportunité de reprendre ultérieurement en temps (HDTM) des heures de travail non payées**, en fait la demande à son supérieur immédiat selon la procédure suivante :

- 2.1 Les paragraphes 1.1 à 1.4 s'appliquent au traitement de la demande.
- 2.2 La banque de temps HDTM ne peut excéder trente-cinq (35) heures.
- 2.3 Lorsque la professionnelle ou le professionnel désire se prévaloir de sa banque de temps HDTM, il doit faire une demande de congé auprès de son supérieur immédiat le plus tôt possible avant le dit congé. Le supérieur immédiat autorise le congé si ce dernier ne nuit pas au maintien des opérations courantes du service. La banque de temps HDTM peut être fractionnée en demi-journées (3.5 heures).
- 2.4 Pendant la durée de l'entente, la professionnelle ou le professionnel conserve son statut de régulier à temps plein aux fins de l'application de la convention collective.

ANNEXE D

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

Toute professionnelle ou tout professionnel qui aimerait faire part à son supérieur 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 supérieur, 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 supérieur 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 E

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Entente intervenue

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 rembourse⁵ 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;

⁵ Le Fonds et la professionnelle ou le professionnel peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

- 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 débuter 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.

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-ET-UNE (21) 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.

ANNEXE F

**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**

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 temporaire;

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 temporaire;
- 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 G

LETTRE D'ENTENTE SUR LES VACANCES ANNUELLES

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 H

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 I

CONGÉ DE RETRAITE GRADUELLE OU PROGRESSIVE

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

ANNEXE J

**LETTRÉ D'ENTENTE SUR LES AFFECTATIONS DE PROFESSIONNELLES OU PROFESSIONNELS À
FRQNT-FRQSC SERVICES COMMUNS**

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 (ci-après désigné FRQNT-FRQSC SERVICES COMMUNS) sous leur autorité conjointe, par l'entremise de leur directeur de l'administration respectif;

ATTENDU QUE, afin d'assurer le bon fonctionnement de la mise en commun des services administratifs FRQNT-FRQSC SERVICES COMMUNS, il est nécessaire que le Fonds Société et Culture 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-FRQNT-FRQSC SERVICES COMMUNS;

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

- 1- Le Fonds Société et Culture détermine quels sont les professionnelles ou les professionnels appelés à accomplir leurs tâches au profit de la mise en commun des services administratifs FRQNT-FRQSC 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 Société et Culture demeure le seul Employeur des professionnelles ou professionnels visés 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 FRQNT-FRQSC SERVICES COMMUNS du Scientifique en chef du Québec.

ANNEXE K

APPLICATION DE CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL LORS DE PANDÉMIE

Si le Ministère de la santé et des services sociaux du Québec (MSSS) avise qu'il appréhende l'arrivée d'une vague pandémique dans le contexte de la surveillance épidémiologique qu'il réalise, les parties conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais afin de s'entendre sur les mesures à mettre en place.

ANNEXE L

CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Dossier : AQ-1005-2926
Cas : CQ-2014-0182



Québec, le 7 février 2014

AU NOM DE LA COMMISSION : Mathieu Lavoie

Fonds de recherche du Québec – Société et culture

Requérante de première part
et

Syndicat des professionnelles et professionnels du Fonds société et culture

Requérant de deuxième part
et

Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture

Mise en cause

DÉCISION

[1] Le 29 novembre 2013, les requérants déposent une requête conjointe en vertu de l'article 39 du *Code du travail* demandant de modifier le nom de l'employeur apparaissant à l'accréditation portant le numéro AQ-1005-2926, afin que ce nom se lise dorénavant comme suit :

Fonds de recherche du Québec – Société et culture

AQ-1005-2926 / CQ-2014-0182

PAGE : 2

[2] Le requérant de deuxième part représente :

« **Toutes les professionnelles et tous les professionnels salarié(e)s au sens du Code du travail à l'emploi du Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture.** »

De : **Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture**
140, Grande Allée Est, bureau 470
Québec (Québec) G1R 5M8

Établissements visés :

Tous les établissements.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

ACCUEILLE la requête;

MODIFIE le nom de l'employeur apparaissant à l'accréditation portant le numéro AQ-1005-2926, afin que ce nom se lise dorénavant comme suit :

Fonds de recherche du Québec – Société et culture



Mathieu Lavoie
Agent de relations du travail

Mme Nadia Gauthier
Représentante de la requérante de première part

M. Étienne Carbonneau
Représentant du requérant de deuxième part


/mer



SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE


EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC CE 11 JOUR DU MOIS
 D'OCTOBRE 2018.

**FONDS DE RECHERCHE DU QUÉBEC -
SOCIÉTÉ ET CULTURE**



Madame Karine Assal
Directrice de l'administration


**SYNDICAT DU PERSONNEL PROFESSIONNEL
DU FONDS SOCIÉTÉ ET CULTURE**




Madame Geneviève Godbout
Présidente du Syndicat




Madame Nadia Gauthier
Directrice des ressources humaines



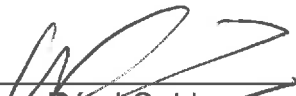
Madame Marie-Frédérique Desbiens
Vice-présidente du Syndicat




Madame Louise Poissant
Directrice scientifique



Madame Claude Fortin
Vice-présidente, FPPU



Monsieur Rémi Quirion
Scientifique en chef du Québec



Madame Marie-Josée Allard
Conseillère aux ressources humaines