

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
2020-2025**

LIANT

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

ET

D'AUTRE PART : **LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET DES
PROFESSIONNELS 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	2
Article 1-1.00 Définitions.....	2
CHAPITRE 2-0.00 JURIDICTION	5
Article 2-1.00 Champ d'application	5
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 des 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	27
Article 5-6.00 Sécurité d'emploi	29
Article 5-7.00 Mesures disciplinaires	34
CHAPITRE 6-0.00 CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION	37
Article 6-1.00 Classification	37
Article 6-2.00 Classement	38
Article 6-3.00 Avancement d'échelon	40
Article 6-4.00 Plan de classification	41
Article 6-5.00 Rémunération	42
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	51
Article 7-3.00 Jours fériés.....	53
Article 7-4.00 Vacances annuelles	54
Article 7-5.00 Congés spéciaux et congés pour responsabilités familiales et parentales	58
Article 7-6.00 Frais de déplacement.....	62
Article 7-7.00 Santé et sécurité	63
Article 7-8.00 Congés sans traitement.....	64
Article 7-9.00 Droits parentaux	66

Section I Dispositions générales	66
Section II - Congé de maternité.....	67
Section III - Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement	77
Section IV- Congé de paternité	80
Section V - Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption	81
Section VI - Congés sans traitement et congé partiel sans traitement	83
Section VII - Dispositions diverses	86
Article 7-10.00 Congés pour activités professionnelles	90
Article 7-11.00 Examen médical.....	91
Article 7-12.00 Charge publique	92
Article 7-13.00 Régimes d'assurances collectives et de retraite.....	93
Article 7-14.00 Congé de maladie	94
Article 7-15.00 Régime de congé à traitement différé	96
Article 7-16.00 Changements technologiques	98
CHAPITRE 8-0.00 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	99
Article 8-1.00 Formation et perfectionnement.....	99
CHAPITRE 9-0.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	102
Article 9-1.00 Procédure de règlement de griefs	102
Article 9-2.00 Procédure d'arbitrage	104
CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	106
Article 10-1.00 Discrimination.....	106
Article 10-2.00 Responsabilité civile	107
Article 10-3.00 Accès à l'égalité.....	108
Article 10-4.00 Harcèlement psychologique	109
Article 10-5.00 Responsabilité professionnelle.....	111
Article 10-6.00 Contrat à forfait.....	113
Article 10-7.00 Annexes	114
Article 10-8.00 Durée de la convention collective.....	115
ANNEXE A	116
Liste d'ancienneté des professionnelles et des professionnels.....	116
au 1 ^{er} novembre 2021	116
du Fonds de recherche du Québec - société et culture	116
ANNEXE B	117
Échelle de traitement	117
ANNEXE C	118
ENTENTE RELATIVE À LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE ET VIE PERSONNELLE	118
ANNEXE D	122
Congé à traitement différé	122
ANNEXE E.....	128
Entente relative à l'embauche de personnel	128
pour effectuer l'admissibilité des bourses, la validation du répertoire de la recherche publique et du registre des regroupements stratégiques	128

ANNEXE F	130
Application de certaines conditions de travail lors de pandémie	130
ANNEXE G	131
CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION	131
SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	133

PRÉAMBULE

But de la convention collective

La présente convention collective a pour but de déterminer des conditions de travail justes et équitables, de favoriser des relations de travail harmonieuses entre l'Employeur et les professionnelles et professionnels que représente le Syndicat, et de favoriser la prévention et le règlement des situations problématiques.

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 Catégorie d'emploi

Une catégorie 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 Employeur
- Désigne le Fonds de recherche du Québec - Société et culture.
- 1-1.07 Parties
- Désignent l'Employeur 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 une catégorie d'emploi.
- 1-1.10 Professionnelle ou professionnel
- Désigne toute salariée ou tout salarié au sens du Code du travail et couvert par le certificat d'accréditation apparaissant à l'Annexe G.
- 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 pour une durée maximale de six (6) mois consécutifs, 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 des professionnelles et professionnels du Fonds de recherche du Québec – Société et culture.

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 l'Employeur, salariés au sens du Code du travail et couverts par le certificat d'accréditation apparaissant à l'Annexe G.

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 (Toutefois, la professionnelle ou le professionnel temporaire demeure assujetti aux 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 (Toutefois, la professionnelle ou le professionnel temporaire demeure assujetti à la clause 7-13.02)
- 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 (sous réserve des dispositions prévues à la directive sur la 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 bénéfices 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 l'article 7-4.00 (Vacances annuelles), l'article 7-10.00 (Congés pour activités professionnelles) la clause 7-13.01 (régime d'assurances collectives) suivant les conditions énoncées au régime et l'article 8-0.00 (Formation et perfectionnement). 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 L'Employeur 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 ou nouvellement créé.

Article 2-2.00 Reconnaissance

- 2-2.01 Aux fins de négociation et d'application de la convention collective, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur des professionnelles et des professionnels régi par le certificat d'accréditation.
- 2-2.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur 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 L'Employeur agit par l'entremise de son service des ressources humaines dans le cadre de l'application de la convention collective.
- 2-2.04 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention collective, entre une professionnelle ou un professionnel et l'Employeur, n'est valable à moins d'avoir reçue l'approbation écrite du Syndicat.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 Régime syndical

- 3-1.01 Toute professionnelle ou tout 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 L'Employeur 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 L'Employeur 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 de l'Employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le Syndicat.

Article 3-2.00 Cotisation syndicale

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

3-2.02 L'Employeur 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 l'Employeur 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, l'Employeur 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.

L'Employeur 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 de l'Employeur.
- 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) L'Employeur 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 à l'Employeur d'au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, s'absenter pour assister au Congrès, au Comité exécutif ou Conseil fédéral de la Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche.

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

Malgré le nombre de représentantes ou représentants prévu au paragraphe précédent, ce nombre peut être de deux (2) lorsqu'il s'agit 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, l'Employeur libère une (1) professionnelle ou un (1) professionnel pour occuper à temps plein une fonction syndicale permanente ou électorale au sein de la Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche. Cette libération est accordée sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat.

Telle libération est accordée par l'Employeur 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 tout 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 à l'Employeur, 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 à l'Employeur 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 l'Employeur. 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 de l'Employeur 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, l'Employeur 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 l'Employeur du nom de sa déléguée ou son délégué et de sa personne substitut.
 - b) La déléguée ou le délégué syndical (ou la personne substitut) a pour fonction d'assister toute professionnelle ou tout 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 la personne substitut) peut, après en avoir avisé sa personne supérieure immédiate, 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 l'Employeur 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) L'Employeur remet au Syndicat, au plus tard le 1^{er} avril de chaque année, une liste alphabétique mise à jour de l'ensemble des professionnelles et 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;
 - catégorie 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) L'Employeur 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 L'Employeur transmet simultanément au Syndicat tout document ou correspondance qu'il destine à l'ensemble des professionnelles et professionnels.
- 4-1.03 Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste des membres de son Exécutif.

Le Syndicat et l'Employeur se communiquent la liste de leurs représentantes ou représentants désignés aux comités prévus à la convention collective.

Le Syndicat et l'Employeur s'informent de toute modification à ces listes.

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

Sur demande du Syndicat, l'Employeur transmet au Syndicat et aux professionnelles et professionnels tout document qu'il possède et juge pertinent à l'exercice de leurs fonctions. En cas de refus, le Syndicat adresse la problématique au Comité des relations de travail (CRT).

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

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

4-2.01 L'Employeur 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 l'Employeur 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 aux relations de travail.

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 L'Employeur fait parvenir au Syndicat une copie du compte rendu d'une réunion du CRT dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réunion. Ce compte rendu doit être signé par les deux parties.

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

4-2.07 L'Employeur convient de consulter le CRT sur les questions suivantes :

a) modification au plan d'organisation (création et abolition de postes) et changements organisationnels;

- b) politiques et directives administratives de gestion de l'Employeur;
- 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 la clause 5-4.01 d) ainsi que pour les situations entraînant la mise en application de la clause 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} juillet au 31 août.

4-2.08 Les réunions du CRT se tiennent normalement durant les heures de travail, conformément à l'article 7-1.00.

4-2.09 Les parties peuvent convenir de s'adjoindre une consultante ou un consultant.

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, l'Employeur précise par écrit à la professionnelle ou au professionnel les informations suivantes :

- a) le statut;
- b) la catégorie 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.

L'Employeur transmet au Syndicat une copie de ces informations.

5-1.02 À l'embauche, l'Employeur remet à la professionnelle ou au professionnel une copie sous format électronique de la présente convention collective.

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 l'Employeur; si la professionnelle ou le professionnel est dans l'impossibilité de fournir ces preuves, elle ou il remet à l'Employeur 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 l'Employeur 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 l'Employeur 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 à l'Employeur au moins deux semaines avant son départ.

Article 5-2.00 Affectation

5-2.01 L'Employeur peut modifier l'affectation d'une professionnelle ou d'un professionnel.

Telle affectation est limitée à la catégorie d'emploi de la professionnelle ou du professionnel.

5-2.02 Lorsque l'Employeur 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, l'Employeur 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, l'Employeur, lors de sa décision, tiendra compte des besoins de l'organisation et des préférences exprimées.

Article 5-3.00 Affectation temporaire

- 5-3.01 Lorsque l'Employeur 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 du remplacement soit d'au minimum un (1) jour ouvrable.
- b) La professionnelle ou le professionnel affecté de façon temporaire à un poste de cadre reçoit, pendant qu'elle ou qu'il remplit ce poste, une prime calculée au prorata de la durée du remplacement telle que définie par le gouvernement du Québec à l'égard de son personnel professionnel de la fonction publique (prime de désignation) et ce, aux mêmes dates, à la condition toutefois que la durée du 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 la clause 1-1.14. L'Employeur, lors de 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, l'Employeur 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 l'Employeur 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 maximum la procédure d'affichage et combler temporairement le poste par une professionnelle ou un professionnel temporaire. Dans un tel cas, le Syndicat est informé par écrit de la décision de l'Employeur.

c) Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant ou lorsque l'Employeur décide de créer un nouveau poste, il porte le fait à la connaissance des professionnelles ou des professionnels du FRQNT et du FRQSC, par voie d'affichage pour une période de cinq (5) jours ouvrables, en respectant l'ordre de priorité prévu à la clause 5-4.03. 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 de la catégorie d'emploi;
- b) une description sommaire des tâches;
- c) les qualifications exigées par l'Employeur;
- d) l'échelle de traitement;
- e) l'unité administrative;
- f) la ville qui constitue le port d'attache.

5-4.03 a) L'Employeur 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 l'Employeur. Le fardeau de la preuve de l'incapacité d'une professionnelle ou d'un professionnel à satisfaire auxdites qualifications pour le poste incombe à l'Employeur.

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 en vertu de la clause 5-4.01 c), un poste d'une autre catégorie d'emploi ou un poste de la même catégorie d'emploi comportant des tâches et des responsabilités différentes 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 l'Employeur 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 à l'Employeur.

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, l'Employeur 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 l'Employeur 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 CNESST;
 - 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.
 - c) 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;
 - c) lors de son congédiement.

Article 5-6.00 Sécurité d'emploi

5-6.01 La professionnelle régulière ou le professionnel régulier à temps complet qui a été à l'emploi à ce titre 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 de l'Employeur, 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 l'Employeur 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 l'Employeur 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, l'Employeur procède.

- b) En cas de contestation, l'Employeur 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, l'Employeur 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, l'Employeur procède par ordre inverse d'ancienneté à l'intérieur de la catégorie d'emploi concernée.

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'une autre catégorie 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 de la nouvelle catégorie 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 l'Employeur.

- 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 l'Employeur 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, l'Employeur 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 l'Employeur.

- 5-6.08
- Avant de procéder au transfert d'une professionnelle régulière ou d'un professionnel régulier permanent, l'Employeur 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, l'Employeur procède par ordre inverse d'ancienneté à l'intérieur de la catégorie d'emploi concernée.

5-6.09 Suite à l'avis transmis selon la clause 5-6.07, 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 l'Employeur effectue un rappel au travail, il offre le travail à la professionnelle ou au professionnel de la catégorie d'emploi concernée 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 sa catégorie 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 l'Employeur 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. Une copie de la mesure disciplinaire est adressée en même temps 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 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.
- 5-7.04 Toute professionnelle ou tout professionnel qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire, réprimande écrite, suspension ou congédiement, ou le Syndicat peut recourir à la procédure régulière de 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 mesure disciplinaire a été imposée pour une cause juste et suffisante.

5-7.07 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 donnée devant une représentante ou un représentant du Syndicat;

b) qu'un tel aveu signé ou qu'une telle démission ne soit donnée 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.

5-7.08 Dans le cas d'un 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 bénéficiaires 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.

5-7.09 Aucune mesure disciplinaire 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 période d'absence excédant quinze (15) jours ouvrables consécutifs n'est pas incluse dans le calcul de la période de douze (12) mois et cette période est prolongée pour une durée équivalente à l'absence.

Toute mesure disciplinaire 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.

5-7.10 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.

5-7.11 Toute professionnelle ou tout professionnel a le droit, après avoir pris rendez-vous, de consulter son dossier officiel, accompagné d'une représentante ou d'un 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 de l'Employeur à la date de la signature de la convention collective est classifié dans une catégorie d'emploi prévue 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 l'Employeur comme équivalence dans le cas d'un niveau de scolarité inférieur au minimum exigé. Dans ce cas, le Syndicat doit être avisé par écrit.

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

6-1.03 L'Employeur peut attribuer à une professionnelle ou un professionnel des tâches relevant de deux (2) catégories d'emploi. Dans ce cas, la professionnelle ou le professionnel est classifié dans la catégorie 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) catégories d'emploi, la professionnelle ou le professionnel est alors classifié dans la catégorie 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 selon 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, l'Employeur 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 l'Employeur 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 l'Employeur et après entente avec le Syndicat.

Article 6-4.00 Plan de classification

- 6-4.01 Le Plan de classification ne peut être modifié qu'après consultation du Syndicat.
- 6-4.02 Aucune catégorie d'emploi n'est ajoutée au Plan de classification sans que le Syndicat n'ait été consulté.
- 6-4.03 Lorsqu'une nouvelle catégorie d'emploi est ajoutée au Plan de classification, l'échelle de traitement prévue dans la fonction publique pour cette catégorie 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'une catégorie d'emploi, le cas échéant.

6-5.03 a) **Période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021**

L'échelle de traitement en vigueur au 1^{er} avril 2020 jusqu'au 31 mars 2021 apparaît à l'annexe B .

b) **Période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022**

L'échelle de traitement en vigueur le 1^{er} avril 2021 jusqu'au 31 mars 2022 apparaît à l'annexe B.

c) **Période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023**

L'échelle de traitement en vigueur au 1^{er} avril 2022 jusqu'au 31 mars 2023 apparaît à l'annexe B.

6-5.04 **Rémunération additionnelle**

Pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020, la professionnelle ou le professionnel a droit à une rémunération additionnelle de 0,33\$ pour chaque heure rémunérée¹ au cours de cette période.

¹ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la professionnelle ou le professionnel 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

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.

Pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021, la professionnelle ou le professionnel a droit à une rémunération additionnelle de 0,33\$ pour chaque heure rémunérée² au cours de cette période.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement à la paie précédant le 15 janvier 2022.

6-5.05 **Période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2025**

Pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2025, l'échelle de traitement apparaissant à l'annexe B ainsi que les primes et allocations autres que celles exprimées en pourcentage, sont ajustées selon les mêmes paramètres et aux mêmes dates que ceux applicables au personnel des secteurs public et parapublic.

Aux fins d'application de la présente clause, la majoration annuelle du taux de traitement exclut toute augmentation liée à un exercice d'équité salariale, de relativités salariales ainsi que tout montant relatif à une rémunération additionnelle, à une prime ou à un montant forfaitaire, la présente liste n'étant pas limitative.

6-5.06 **Rétroactivité**

La rétroactivité résultant de l'application des clauses 6-5.03 et 6-5.04 de la convention collective est versée aux professionnelles et professionnels à l'emploi à la date de la signature de la convention collective sur toutes les heures rémunérées au cours de la période entre le 1^{er} avril 2020 et la date de signature de la convention collective, et ce, au plus tard le trentième (30^e) jour ouvrable suivant la date de signature de la convention collective.

² Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la professionnelle ou le professionnel 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.

La rétroactivité salariale susmentionnée est également versée à la professionnelle régulière ou au professionnel régulier dont l'emploi a pris fin pour départ à la retraite au cours de la période entre le 1^{er} avril 2020 et la date de la signature de la convention collective et ce, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective.

6-5.07 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 sa catégorie 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 sa catégorie d'emploi.

6-5.08 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-5.07 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 sa catégorie 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.

6-5.09 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant au titre ou à la catégorie d'emploi de la professionnelle ou du professionnel et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 6-5.07 et 6-5.08, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 décembre.

6-5.10 Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

6-5.11 **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 de l'Employeur 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 l'Employeur 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 l'Employeur procède; pour tout montant supérieur à cent (100) dollars, l'Employeur 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, l'Employeur 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 l'Employeur de son départ au moins trente (30) jours à l'avance.

L'Employeur 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 normale 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.

7-1.02 a) La professionnelle ou le professionnel bénéficie de l'horaire variable.

L'horaire variable est un aménagement des heures de travail selon lequel la professionnelle ou le professionnel choisit, en tenant compte des besoins du service et du volume de travail, le début et la fin de sa journée tout en ayant des périodes prévues de présences obligatoires à l'intérieur d'une amplitude d'heures données soit entre sept heures trente (07h30) et dix-huit heures (18h).

La professionnelle ou le professionnel organise son horaire de travail de façon à atteindre une moyenne de soixante-dix (70) heures par période de référence.

La plage mobile est toute période ci-après décrite où la professionnelle ou le professionnel peut entrer ou quitter son poste de travail, en tenant compte des besoins du service et du volume de travail comme par exemple, lors de rencontres, réunions, événements, respect des échéanciers, etc., soit :

plages mobiles : 07h30 à 09h30
11h30 à 14h00
16h00 à 18h00

La plage fixe est toute période ci-après décrite où la professionnelle ou le professionnel doit être présent à son poste de travail soit :

plages fixes : 09h30 à 11h30
14h00 à 16h00

À l'intérieur de l'horaire variable prévu à la clause 7-1.02, la professionnelle ou le professionnel peut cumuler un crédit horaire ou un

débit cumulé. La professionnelle ou le professionnel est responsable de la gestion de son temps de travail.

Crédit horaire

Le crédit horaire cumulé par la professionnelle ou le professionnel correspond au nombre d'heures de travail enregistrées en plus de la semaine normale de travail, et ce, au cours de la période de référence. Cette période de référence couvre deux (2) semaines réglementaires de travail, laquelle est équivalente à soixante-dix (70) heures.

La professionnelle ou le professionnel peut cumuler un crédit maximal de vingt-huit (28) heures à moins d'une autorisation écrite de la personne supérieure immédiate.

À la fin de la période de référence, le crédit est reporté à la période de référence suivante.

Lorsque la professionnelle ou le professionnel désire se prévaloir d'un congé crédit horaire, il ou elle doit s'assurer d'avoir cumulé suffisamment de temps dans sa banque. La banque de congés crédit horaire peut être fractionnée en demi-journée et en heures. Il ou elle doit également faire une demande de congé auprès de l'Employeur le plus tôt possible avant ledit congé. L'Employeur autorise ce congé si ce dernier ne nuit pas au maintien des opérations courantes du service.

Débit cumulé

Le débit cumulé par la professionnelle ou le professionnel correspond au nombre d'heures de travail non effectuées au cours de la période de référence. Cette période de référence couvre deux (2) semaines réglementaires de travail laquelle est équivalente à soixante-dix (70) heures. Ce dernier ne peut cumuler un débit supérieur à trois heures trente minutes (3h30). À la fin de la période de référence, le débit est reporté à la période de référence suivante.

Lorsque la professionnelle ou le professionnel quitte son emploi, les heures de crédit cumulées sont versées à la dernière paie.

La professionnelle ou le professionnel consigne les informations relatives à ses heures travaillées selon le mode d'enregistrement déterminé par l'Employeur.

b) Horaire 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 la personne supérieure immédiate selon la procédure et les modalités prévues à l'annexe C.

c) HDTM (Horaire de travail - temps payé modifié)

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 la personne supérieure immédiate selon la procédure et les modalités prévues à l'annexe C.

7-1.03 La professionnelle ou le 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 La professionnelle ou le 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.

7-1.06 Du 24 juin à la fête du Travail, un horaire d'été s'applique à l'ensemble des professionnelles et professionnels.

7-1.07 La professionnelle ou le professionnel peut bénéficier de la possibilité d'exécuter sa prestation de travail en télétravail, suivant les conditions d'admissibilité et les modalités d'application prévues à la directive en vigueur.

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 de l'Employeur 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 normale 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 la personne supérieure immédiate 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 la personne supérieure immédiate, 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 supplémentaires sont compensées au taux simple jusqu'à concurrence de quatre-vingts (80) heures par période de deux semaines. Les heures de travail supplémentaires effectuées en sus de quatre-vingts (80) heures par période de deux semaines, à la demande expresse et avec l'approbation écrite de la personne supérieure immédiate, sont compensées au taux et demi du taux de traitement régulier.

7-2.05 La professionnelle ou le professionnel qui, à la demande de l'Employeur, 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 du service des technologies de l'information, pour assumer un service de garde ou de disponibilité après sa journée ou sa semaine régulière de travail, celle-ci ou celui-ci reçoit une prime de garde de 10 % de son traitement régulier annuel.

Cette prime est versée 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 des bureaux de l'Employeur 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 son emploi.

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

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

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

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

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

- 7-4.04 a) L'Employeur 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) L'Employeur 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 à la clause 7-4.04 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 à 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 sa personne supérieure immédiate.
- 7-4.07 La professionnelle ou le professionnel qui a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances peut reporter, chaque année, un maximum de cinq (5) jours ouvrables à l'année suivante.
- Ce report ne peut excéder le maximum accumulé de cinq (5) jours ouvrables, sauf après entente avec la personne supérieure immédiate.
- 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 personne supérieure immédiate.

7-4.09 Lorsque la professionnelle ou le professionnel quitte son emploi, 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

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
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 et congés pour responsabilités familiales et parentales

Congés spéciaux

7-5.01 La professionnelle ou le professionnel a droit sans perte de traitement, sur demande, à une autorisation 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 sœur: le jour de l'événement si le mariage n'a pas lieu le samedi ou le dimanche et à la condition qu'elle ou il y assiste;
- 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 du décès et/ou 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 du décès et/ou 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 du décès et/ou 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.

La professionnelle ou le professionnel qui bénéficie d'un nombre de jours d'absence prévu à la clause 7-5.01 c), d) et e) peut choisir d'utiliser un de ces jours pour assister à la crémation, à la mise en terre ou tout autre rituel soulignant le décès qui se tient à une date ultérieure.

- 7-5.02 L'Employeur 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 une journée additionnelle sans perte de traitement 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 à deux (2) journées additionnelles 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, la professionnelle ou le professionnel peut choisir 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, l'Employeur 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 parti, 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 sa personne supérieure immédiate 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 la clause 7-5.05, la professionnelle ou le professionnel peut s'absenter du travail lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation ou en raison de l'état de santé d'un parent au sens de l'article 79.6.1 de la *Loi sur les normes du travail* ou d'une personne pour laquelle la professionnelle ou le professionnel agit comme proche aidant tel qu'attesté par une professionnelle ou un professionnel oeuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions.

Les jours ou les demi-jours ainsi utilisés sont déduits, au choix de la professionnelle ou du professionnel, de sa banque de congés de maladie, de sa banque de crédit horaire ou de sa banque de temps supplémentaire 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.

Le total des jours de congés utilisés en vertu de la présente clause ne peut excéder dix (10) jours par année civile.

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 la personne supérieure immédiate dans les plus brefs délais et énoncer les raisons à l'appui de son absence. L'Employeur peut demander à la professionnelle ou au professionnel, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant les raisons de son absence.

7-5.07 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 la clause 7-5.01.

La professionnelle ou le professionnel doit alors aviser ou faire aviser supérieure immédiate dans les plus brefs délais et, dès son retour au travail, énoncer les raisons à l'appui de son absence. L'Employeur peut demander à la professionnelle ou au professionnel, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant les raisons de son absence.

7-5.08 Durant ces congés, la professionnelle ou le professionnel bénéficie des avantages prévus à la clause 7-9.28.

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

Article 7-6.00 Frais de déplacement

- 7-6.01 La professionnelle ou le professionnel qui se déplace à la demande de l'Employeur se voit rembourser ses frais de voyage, de déplacement, de séjour et autres frais selon les normes établies dans la politique en vigueur.
- 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 Santé et sécurité

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

b) le Syndicat coopère à cette fin.

7-7.02 L'Employeur s'engage à fournir les premiers soins aux personnes blessées. À défaut de fournir ces soins sur les lieux, l'Employeur 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 l'Employeur.

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

Article 7-8.00 Congés sans traitement

7-8.01 Au terme de chaque période de sept (7) ans d'ancienneté, la professionnelle ou le professionnel a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de douze (12) mois.

Pour obtenir ce congé, la professionnelle ou le professionnel doit en faire la demande par écrit au moins soixante (60) jours avant la date du début de ce congé et en préciser la durée.

7-8.02 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 à l'Employeur.

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.

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

7-8.03 Après entente écrite avec l'Employeur, la professionnelle ou le professionnel peut obtenir un congé sans traitement pour une durée minimale de six (6) mois sans généralement excéder douze (12) mois.

La professionnelle ou le professionnel peut soumettre une demande de renouvellement suivant les mêmes conditions que celles susmentionnées, et ce, au moins trente (30) jours avant la date d'échéance du congé.

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 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 de l'Employeur.

7-8.06 La professionnelle ou le professionnel doit communiquer avec l'Employeur au sujet de son retour et respecter les délais suivants :

Durée du congé sans traitement	Délai
six (6) mois et plus	au moins trente (30) jours avant la date prévue de son retour
moins de six (6) mois	au moins quinze (15) jours avant la date prévue de son retour

7-8.07 Si la professionnelle ou le professionnel utilise le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué, elle ou il est réputé avoir remis sa démission.

La professionnelle ou le professionnel qui fait défaut de se présenter au travail à la date prévue de son retour et ce, sans motif valable, est réputé avoir remis sa démission.

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 présentes³, 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.

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

- 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 du Travail, 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 base⁴, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime 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 telles que prévu aux clauses 7-

4 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.

9.10 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 telles 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 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 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 liée 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 service⁵ 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. 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 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 premier 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

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

l'assurance parentale.

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 premier alinéa de la clause 7-9.10. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés de son employeur prévu à la clause 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 premier 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 que lui verse Emploi et Développement social Canada.

De plus, si Emploi et Développement social Canada 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 Emploi et Développement social Canada, 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 Emploi et Développement social Canada 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 7-9.21A 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 jours 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 du professionnel n'est pas une professionnelle ou un professionnel du secteur public, la professionnelle ou le professionnel peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

- b) la professionnelle ou le professionnel qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) 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 au professionnel dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la professionnelle ou du professionnel concerné. Les modalités de la prise de ce congé sont celles prévues aux clauses 7-9.28, 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 du 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 II.

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 de l'Employeur, 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 L'Employeur rembourse les dépenses encourues lors de ces activités professionnelles selon les dispositions prévues à la politique en vigueur.

Article 7-11.00 Examen médical

7-11.01 L'Employeur 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 de l'Employeur, 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 à l'Employeur 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, l'Employeur 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 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, l'Employeur inscrit pour toute professionnelle ou tout 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 de traitement 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 de maladie compensés (MACO) en argent et/ou en temps; de plus, le total des jours de maladie compensés (MACO) en argent et en temps ne peut excéder huit (8) jours.

Les jours de congés de maladie compensés (MACO) ne sont pas transférables à l'année suivante.

La professionnelle ou le professionnel doit soumettre à l'approbation de sa personne supérieure immédiate son choix de dates de reprise en temps. En cas de refus, la professionnelle ou le professionnel et sa personne supérieure immédiate 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 l'Employeur 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 L'Employeur 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 de l'Employeur, cependant, dans le cas de refus, si la professionnelle ou le professionnel en fait la demande, l'Employeur lui fournit les raisons de son refus.

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

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 de l'Employeur ou d'un ministère ou d'un organisme public avec qui l'Employeur a un lien de dépendance autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du contrat.

7-15.04 L'Employeur 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 %
- c) par année civile.

7-15.06 Si, pour une raison prévue au contrat ou convenue entre l'Employeur 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 de l'Employeur. La durée doit être d'au moins six (6) mois consécutifs et ne peut être interrompue 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 l'Employeur 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, l'Employeur 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 l'Employeur 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 FORMATION ET 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, l'Employeur fournit à l'ensemble des professionnelles et professionnels des possibilités réelles de formation et de perfectionnement.

8-1.02 Il appartient à l'Employeur d'établir et de mettre en application la directive relative à la formation et au perfectionnement au bénéfice des professionnelles ou professionnels.

8-1.03 Les activités de formation et de perfectionnement régies par le présent article sont celles prévues à la directive dont notamment des activités d'apprentissage permettant à la professionnelle ou au professionnel d'actualiser ou de développer les habiletés pertinentes.

8-1.04 Le comité de formation paritaire est composé d'un maximum de deux (2) représentantes ou représentants du Syndicat et d'un maximum de deux (2) représentantes ou représentants de l'Employeur, chaque partie désignant ses représentants.

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.

Advenant le cas où l'Employeur 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, l'Employeur 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 L'Employeur rembourse les dépenses encourues lors de ces activités de formation et de perfectionnement selon les dispositions prévues à la directive en vigueur.

8-1.07 Une professionnelle ou un professionnel qui a terminé une année d'études à temps complet ou son équivalent, soit 30 crédits ou 450 heures de cours, peut bénéficier d'un boni équivalant à 3,5 % de son taux de traitement ou taux de salaire. Ce boni est versé sous forme de montant forfaitaire à la première période complète de paie qui suit la date de présentation des pièces justificatives.

Les études doivent être pertinentes à l'une des catégories d'emploi et avoir été complétées avec succès et sanctionnées par une attestation officielle reconnue.

De plus, elles doivent être terminées après l'entrée en fonction de la professionnelle ou du professionnel, au cours de l'année précédant l'entrée en vigueur de la présente clause ou ultérieurement et ne pas avoir déjà été reconnues.

Afin d'être reconnues, elles doivent répondre à l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- a) être de niveau égal ou inférieur à la scolarité la plus élevée prévue aux conditions d'admission de la catégorie d'emploi de la professionnelle ou du professionnel, lorsque celle-ci a dû, lors de l'accès à sa catégorie d'emploi, compenser une scolarité manquante par des années d'expérience;

- b) être d'un niveau supérieur à la scolarité la plus élevée prévue aux conditions d'admission de sa catégorie d'emploi;
- c) être de niveau universitaire sans égard à la scolarité prévue aux conditions d'admission de sa catégorie d'emploi.

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 de l'Employeur 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 Le grief doit contenir les faits à l'origine du grief, le correctif requis et mentionner à titre indicatif les articles visés.

9-1.04 L'Employeur doit transmettre sa décision par écrit à la professionnelle ou au professionnel concerné et au Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent le dépôt 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 l'Employeur 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 son dépôt, 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, l'Employeur peut demander que l'audition ait lieu à une date ultérieure.

Une erreur technique dans la formulation d'un grief n'en affecte pas la validité.

9-1.07 La professionnelle ou le professionnel qui a quitté son emploi conserve le droit de déposer un grief relatif à toute somme due par l'Employeur, 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 l'Employeur et le Syndicat.

Article 9-2.00 Procédure d'arbitrage

9-2.01 Suite au recours à la procédure de griefs 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 à l'Employeur. 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 l'Employeur de l'avis d'arbitrage. À 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 collective; 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 de l'Employeur;
- 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 Discrimination

10-1.01 Les parties conviennent que la professionnelle ou le professionnel a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence par l'Employeur, le Syndicat ou leurs personnes représentantes respectives en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son identité ou son expression de genre, son état de grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, son handicap ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Article 10-2.00 Responsabilité civile

10-2.01 Sauf en cas de fautes lourdes, l'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour la professionnelle ou le 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 de l'Employeur a été établie, celui-ci dédommage la professionnelle ou le professionnel concerné pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés ou apportés dans les bureaux de l'Employeur 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 l'Employeur 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 L'Employeur 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 deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite. À cette fin, la professionnelle ou le professionnel bénéficie du mécanisme interne de recours contre le harcèlement au travail prévu à la politique de prévention et de gestion des situations de harcèlement au travail.
- 10-4.02
- En aucun temps, le mécanisme interne de recours contre le harcèlement au travail prévu à la politique susmentionnée adoptée par l'Employeur ne peut empêcher la professionnelle ou le professionnel d'utiliser la procédure de règlement de griefs.

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 à compter de la décision finale rendue à la suite du dépôt de la plainte.

Cependant, ce délai ne peut être inférieur à deux (2) ans 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, l'Employeur est propriétaire de tel document et l'utilisation de son contenu demeure sa responsabilité.

Si l'Employeur 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 de l'Employeur seront indiqués sur ce document.

10-5.02 L'éthique professionnelle guide l'Employeur 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, l'Employeur s'attend à ce que l'éthique professionnelle guide toute professionnelle ou tout professionnel dans ses relations avec l'Employeur 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 l'Employeur 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 L'Employeur 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 l'Employeur.

Article 10-6.00 Contrat à forfait

10-6.01 Tout contrat à forfait entre l'Employeur et un tiers ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de postes de professionnelles ou professionnels à temps complet.

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 2025.

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 1^{ER} NOVEMBRE 2021
DU FONDS DE RECHERCHE DU QUÉBEC - SOCIÉTÉ ET CULTURE**

IDENTIFICATION	DATE D'ANCIENNETÉ
	15 mai 2000
	3 novembre 2003
	25 février 2004
	26 mars 2007
	2 juin 2007
	2 juin 2007
	15 août 2011
	3 octobre 2016
	9 janvier 2017
	5 juin 2017
	10 octobre 2017
	03 janvier 2018
	17 septembre 2018
	16 novembre 2020
	18 janvier 2021

ANNEXE B

ÉCHELLE DE TRAITEMENT

Analyste en gestion financière
 Analyste de l'information
 Analyste informatique
 Conseillère ou conseiller aux communications
 Responsable de programmes

	01/04/2020	01/04/2021	01/04/2022
No échelon			
1	46 123	47 045	48 470
2	47 651	48 604	50 059
3	49 272	50 257	51 776
4	50 911	51 929	53 492
5	52 607	53 659	55 282
6	54 376	55 464	57 145
7	56 201	57 325	59 063
8	58 083	59 245	61 035
9	60 020	61 220	62 441
10	62 256	63 501	64 779
11	64 528	65 819	67 135
12	66 931	68 270	69 637
13	69 409	70 797	72 230
14	71 979	73 419	74 878
15	75 016	76 516	78 056
16	78 183	79 747	81 343
17	81 480	83 110	84 777
18	84 908	86 606	88 338 ⁶

6 À compter du 1^{er} avril 2022, la professionnelle ou le professionnel qui a atteint le 18^e échelon de son échelle de traitement bénéficie de la majoration additionnelle suivante de son échelon : de 2 % si elle ou il est titulaire d'une maîtrise ou de 4 % si elle ou il est titulaire d'un doctorat, le tout si ce diplôme est jugé directement pertinent avec l'exercice de ses fonctions.

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 la catégorie 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 clauses 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 ledit 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

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 rembourse⁷ à l'Employeur le montant reçu pendant le congé selon les pourcentages prévus à l'article XIII des présentes, et ce, sans intérêt. Ces pourcentages devront toutefois être ajustés pour tenir compte, le cas échéant, de la période exacte d'exécution du contrat;

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

L'Employeur 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, l'Employeur rembourse ce solde à la professionnelle ou au professionnel; si le solde obtenu est positif, la professionnelle ou le professionnel rembourse¹ ce solde à l'Employeur.

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.

⁷ L'Employeur et la professionnelle ou le professionnel peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

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 la clause V s'appliquent alors.

L'Employeur 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, l'Employeur n'effectue aucune réclamation d'argent si la professionnelle ou le professionnel doit rembourser l'Employeur 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 l'Employeur. 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, l'Employeur n'effectue aucune réclamation d'argent si la professionnelle ou le professionnel doit rembourser l'Employeur 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 l'Employeur. 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 E

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 la catégorie d'emploi de responsable de programmes en prenant en compte uniquement la scolarité et qu'en application de ce principe les barèmes suivants s'appliquent :

Catégorie d'emploi : Responsable de programmes

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

ANNEXE F

APPLICATION DE CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL LORS DE PANDÉMIE

Si le gouvernement déclare un état d'urgence sanitaire dans une situation de menace grave à la santé de la population, réelle ou imminente, exigeant l'application de certaines mesures prévues notamment en vertu de l'article 123 de la *Loi sur la santé publique* (S-2.2), l'Employeur convient de faire en sorte que les parties se rencontrent dans les meilleurs délais afin de discuter des mesures que l'Employeur entend mettre en place compte tenu des exigences des autorités relevant de la santé publique.

ANNEXE G

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



LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : FONDS DE RECHERCHE DU QUÉBEC – NATURE ET TECHNOLOGIES
FONDS DE RECHERCHE DU QUÉBEC – SOCIÉTÉ ET CULTURE
(CI-APRÈS DÉSIGNÉ « LES EMPLOYEURS »)

ET : SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET DES PROFESSIONNELS DU
FONDS NATURE ET TECHNOLOGIES – FPPU
SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET DES PROFESSIONNELS DU
FONDS SOCIÉTÉ ET CULTURE – FPPU
(CI-APRÈS DÉSIGNÉ « LES SYNDICATS »)

OBJET : Santé et sécurité en milieu de travail

ATTENDU les discussions entre les parties au cours de la négociation 2020-2021;

ATTENDU que l'Employeur mettra en place un comité paritaire de santé et sécurité conformément aux dispositions de la *loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail* (2021 LRQ c.27) et ce, d'ici le 31 mars 2023.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

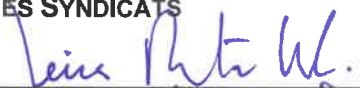
Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

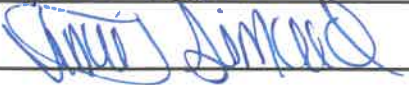
Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail intersyndical chargé de :

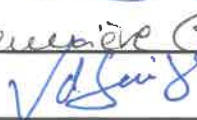
- Réviser la politique de l'Employeur relative à la santé et à la sécurité du travail ainsi que l'article 7-7.00 des conventions collectives, le tout en lien avec les dispositions de la loi susmentionnée et d'émettre à cet effet ses recommandations aux Comités des relations de travail (CRT).

EN FOI DE QUOI LES PARTIES SONT SIGNÉ À QUÉBEC CE 25 NOVEMBRE 2021


LES SYNDICATS

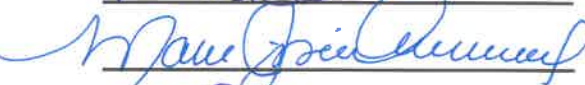





Geneviève Godbout


LES EMPLOYEURS





Marie-Françoise


SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC CE 25 NOVEMBRE 2021.

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



Madame Karine Assal
Directrice générale



Madame Nadia Gauthier
Directrice des ressources humaines

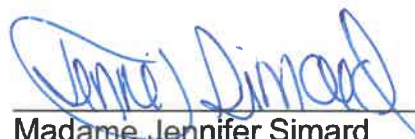


Madame Marie-Josée Allard
Conseillère aux ressources humaines

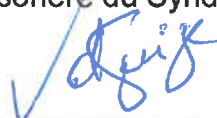
**SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET DES
PROFESSIONNELS DU FONDS SOCIÉTÉ ET
CULTURE**



Madame Geneviève Godbout
Présidente du Syndicat



Madame Jennifer Simard
Trésorière du Syndicat



Madame Valérie de Guise
Porte-parole du Syndicat