CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

BIBLIOTHÈQUE ET ARCHIVES NATIONALES DU QUÉBEC

ET

SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC.

2015-2020

TABLE DES MATIÈRES

1-1.00 – INTERPRÉTATION 5
1-2.00 – RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION 8
1-3.00 - DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR 9
1-4.00 - ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI, PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET PRATIQUES INTERDITES 10
2-5.00 - RÉGIME SYNDICAL 14
2-6.00 - DROIT D'AFFICHAGE 16
2-7.00 - RÉUNIONS SYNDICALES 16
2-8.00 - PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES ET ACTIVITÉS PARITAIRES 16
2-9.00 - TRANSMISSION DE DOCUMENTS 20
2-10.00 - COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES 21
2-11.00 - REPRÉSENTATION SYNDICALE 21
3-12.00 - RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE 22
3-13.00 - ARBITRAGE.....24
4-14.00 - MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES.....26
5-15.00 -CLASSIFICATION ET CLASSEMENT 32
5-16.00 - APPRÉCIATION DU RENDEMENT 37
5-17.00 - STATUT DE PERMANENT 39
5-18.00 – ANCIENNETÉ 40
5-19.00 - AVANCEMENT D'ÉCHELON.....43
5-20.00 - MOUVEMENTS DE PERSONNEL PROCESSUS DE DOTATION 45
5-21.00 - DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES.....47
6-22.00 - PROCESSUS DE MISE À PIED ET RAPPEL 49
6-23.00 - LISTE DE RAPPEL 52
7-26.00 - SOUS-TRAITANCE.....53

7-27.00 - SANTÉ ET SÉCURITÉ 54
7-28.00 - UNIFORME DE TRAVAIL 55
8-30.00 - PRESTATION DE TRAVAIL HORAIRE DE TRAVAIL 55
8-31.00 - CONGÉS SANS TRAITEMENT 61
8-32.00 - CHARGES PUBLIQUES 72
8-33.00 - CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES 73
8-34.00 - VACANCES 75
8-35.00 - JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS 80
8-36.00 - CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX 81
9-37.00 - DROITS PARENTAUX 84
9-38.00 - RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT 102
9-39.00 - ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES 117
10-40.00 - RÉMUNÉRATION 120
10-41.00 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES 123
10-42.00 - ALLOCATIONS ET PRIMES 126
10-43.00 - STATIONNEMENT 129
10-44.00 - VERSEMENT DES GAINS 130
10-47.00 – FRAIS REMBOURSABLES LORS D'UN DÉPLACEMENT ET AUTRES FRAIS INHÉRENTS 132
11-48.00 - LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS ET SURNUMÉRAIRES 132
12·49.00 DURÉE DE LA CONVENTION 133
ANNEXE I - CORPS D'EMPLOI ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT 135
ANNEXE II - LISTE DES EMPLOYÉS AYANT UN DROIT DE RETOUR DANS LA FONCTION PUBLIQUE 144
ANNEXE III - LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS 145
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 RELATIVE AU RÉGIME D'AMÉNAGEMENT ET DE RÉDUCTION VOLONTAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL 146
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 RELATIVE À LA DISPONIBILITÉ DES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES AFFECTÉS AU SERVICE AUX USAGERS 152

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 CONCERNANT L'ADMINISTRATION PAR L'EMPLOYEUR DU RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE ET DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE 155

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 RELATIVE AUX HORAIRES DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS À TEMPS COMPLET DE LA DIRECTION DE LA RÉFÉRENCE, DE LA DIRECTION DE L'ACCUEIL ET DU PRÊT ET DE LA COLLECTION NATIONALE DE LA DIRECTION DE LA COLLECTION NATIONALE ET DES COLLECTIONS PATRIMONIALES.....157

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 RELATIVE AUX HORAIRES DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL DE LA DIRECTION DE LA RÉFÉRENCE, DE LA DIRECTION DE L'ACCUEIL ET DU PRÊT ET DE LA COLLECTION NATIONALE DE LA DIRECTION DE LA COLLECTION NATIONALE ET DES COLLECTIONS PATRIMONIALES.....159

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 ÉQUITÉ SALARIALE ET MAINTIEN.....161

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7 CONCERNANT LA PROCÉDURE DE REMPLACEMENT.....162

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8 CONCERNANT L'AMÉNAGEMENT ET LA RÉDUCTION VOLONTAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL DE CAROLE RITCHOT 163

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9 CLAUSE REMORQUE.....164

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 10 PORTANT SUR LA TITULARISATION DE TROIS (3) EMPLOYÉS À LA DIRECTION DE L'ACCÈS À LA COLLECTION UNIVERSELLE.....165

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 11 PORTANT SUR L'INTRODUCTION DE LA DÉFINITION DE JOUR OUVRABLE 166

LETTRE D'ENTENTE 12 PORTANT SUR LES HORAIRES DE TRAVAIL DES MANUTENTIONNAIRES DE LA GESTION DES IMMEUBLES 167

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 13 PROJET PILOTE SUR L'HORAIRE VARIABLE.....169

LETTRE D'ENTENTE 14 PERMETTANT UN CUMUL DE TEMPS À CERTAINS EMPLOYÉS AFFECTÉS AUX SERVICES AUX USAGERS.....172

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 15 CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE DE L'EMPLOYÉ 173

LETTRE D'ENTENTE 16 CONCERNANT LES HORAIRES DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE LA DIRECTION DE L'ACCUEIL ET DU PRÊT 176

1-1.00 – INTERPRÉTATION

1-1.01 Dans la présente convention collective, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose :

A. ANCIENNETÉ : période d'emploi calculée en année, en jour ou en heure conformément à l'article 5-18.00;

B. CONJOINT :

i. celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnue par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union, avec une personne qu'elle présente publiquement comme son conjoint. La dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal ou annulation de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait, fait perdre ce statut de conjoint.

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

ii. malgré le sous-paragraphe i), aux fins des articles 8-36.00, 9-37.00 et 9-38.00, on entend par conjoint, les personnes :

a. qui sont mariées ou unies civilement 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.

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

Malgré ce qui précède, aux fins du régime d'assurance maladie, l'employé marié ou uni civilement qui ne cohabite pas avec son époux peut désigner à l'assureur celui-ci comme conjoint. Il peut aussi

désigner, en lieu et place de la personne avec laquelle il est marié ou uni civilement, une autre personne si celle-ci répond à la définition de conjoint prévue à la présente convention collective.

C. EMPLOI À TEMPS COMPLET : un emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour une durée hebdomadaire minimale de trente-cinq (35) heures pour le personnel administratif et de bureau et de trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) pour le personnel ouvrier;

D. EMPLOI À TEMPS PARTIEL : un emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour une durée hebdomadaire inférieure à trente-cinq (35) heures pour le personnel administratif et de bureau et de trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) pour le personnel ouvrier, mais comportant, sauf dans le cas des emplois occasionnels, un minimum de quatorze (14) heures pour le personnel administratif et de bureau et de quinze heures et demie (15 1/2) pour le personnel ouvrier;

E. EMPLOI VACANT : un emploi faisant partie de l'effectif régulier autorisé et sur lequel aucun employé n'a été nommé ou qui cesse d'être occupé suite au départ définitif de son titulaire et que l'employeur décide de combler de façon permanente;

F. EMPLOYÉ : un employé faisant partie de l'unité de négociation visée par la présente convention collective;

G. EMPLOYÉ OCCASIONNEL : Un employé dont les services sont requis pour :

i. parer à un surcroît temporaire de travail;

ii. exécuter un projet spécifique d'une durée prévue de moins de 12 mois;

iii. remplacer un employé permanent ou en probation absent.

H. EMPLOYÉ PERMANENT: un employé qui a complété sa période de probation et qui a été confirmé dans son emploi;

I. EMPLOYÉ EN PROBATION : un employé qui n'a pas complété sa période de probation;

J. EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL :

a. un employé qui occupe un emploi à temps partiel; ou

b. un employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un (1) mois civil suite à une entente avec l'employeur établie conformément aux dispositions de la convention collective; ou

c. un employé en retraite graduelle; ou

d. un employé en retraite progressive; ou

e. un employé en préretraite graduelle; ou

f. un employé qui remplace en tout ou en partie l'employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite, l'employé en retraite graduelle, l'employé en préretraite graduelle ou l'employé en retraite progressive.

K. EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE : employé embauché sur un horaire atypique pour travailler auprès des usagers de la Grande Bibliothèque et BAnQ Vieux-Montréal (édifice Viger) et dont certaines conditions de travail sont prévues à la lettre d'entente numéro 2;

L. EMPLOYEUR : Bibliothèque et Archives nationales du Québec

M. ENFANT À CHARGE : un enfant de l'employé, de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

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

b. être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu. Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu à la l'article 9-38.00, est un enfant à charge, l'enfant sans conjoint âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins qui fréquente à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale s'il était mineur; ou

c. quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date;

N. GRIEF : désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective;

O. JOUR : espace de temps d'une durée de vingt-quatre (24) heures s'écoulant de 0 h à 24 h;

P. SERVICE : durée d'emploi calculée selon les règles applicables au régime de retraite tel que prévu à la législation et à la réglementation pertinentes ainsi qu'à la présente convention collective;

Q. SUPÉRIEUR IMMÉDIAT : la personne exclue de l'unité de négociation et qui, aux fins de la présente convention collective, constitue le premier palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé;

R. SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE : la personne exclue de l'unité de négociation et qui, au sens et pour les fins de la présente convention collective, constitue le deuxième palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé ;

S. SYNDICAT : le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec Inc.;

T. UNITÉ DE NÉGOCIATION : l'unité de négociation décrite à l'article 1-2.00.

U. JOUR OUVRABLE : un jour de semaine du lundi au vendredi excluant les jours fériés.

1-1.02 Dans le présent document, l'utilisation de la forme masculine désigne aussi bien les femmes que les hommes et est utilisée dans le seul but d'alléger le texte.

1-2.00 – RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

1-2.01 L'employeur reconnaît que le Syndicat est, aux fins de la négociation collective et pour l'application de la présente convention collective, le représentant exclusif de tous les membres de son personnel qui sont des salariés au sens du *Code du travail* et couverts par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations du travail.

1-2.02 La présente convention collective ne s'applique pas :

a) aux étudiants;

b) aux étudiants stagiaires qui occupent un emploi devant être exercé dans le cadre d'un programme de cours coopératif d'une institution d'enseignement.

1-2.03 L'employé appelé par l'employeur à exercer les attributions d'un supérieur immédiat, par désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire, pour une

période prévisible minimale de dix (10) jours de travail consécutifs, est exclu de l'unité de négociation pour la période de désignation à titre provisoire ou de remplacement temporaire.

1-2.04 Lorsque l'employeur exclut un employé de l'unité de négociation pour un motif prévu au Code du travail, il en avise aussitôt l'employé et le syndicat, par écrit, en leur indiquant les motifs de cette exclusion, la date de l'exclusion et la nouvelle unité administrative le cas échéant.

Sur demande, il fournit au syndicat une description sommaire de l'emploi de la personne exclue. À la demande du syndicat, les parties procèdent à une mise à jour annuelle des employés exclus de l'unité de négociation.

1-3.00 - DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

Droits de l'employeur

1-3.01 L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits comme employeur sauf dans la mesure où la présente convention collective contient une disposition expresse à l'effet contraire.

1-3.02 Sauf dans le cas d'une faute intentionnelle ou faute lourde, l'employeur s'engage à prendre fait et cause de l'employé qui est l'objet de poursuite devant un tribunal de juridiction civile, criminelle, judiciaire ou quasi-judiciaire, en raison d'un acte ou d'un geste professionnel qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses fonctions.

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

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

1-3.03 Lorsque l'employé porte en appel un jugement rendu dans une cause où l'employeur lui a désigné un procureur en vertu de la clause 1-3.02 et que l'appel est accueilli, l'employeur lui rembourse les frais assumés pour sa défense, selon le *Règlement sur le tarif d'honoraires pour services professionnels fournis au gouvernement par des avocats ou des notaires*.

1-3.04 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque l'employé est assigné à comparaître comme témoin à l'occasion d'une enquête ou d'une pré-enquête judiciaire ou quasi judiciaire pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur assiste l'employé qui lui en fait la demande. Après avoir consulté l'employé, l'employeur lui désigne à ses frais un procureur parmi ceux à sa disposition.

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

Modifications aux conditions de travail

1-3.05 L'employeur peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à la présente convention collective après avoir avisé les employés visés et le syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance. Il est entendu toutefois que, si un employé se croit lésé par de telles modifications, il peut recourir à la procédure de règlement de griefs et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.

1-3.06 Les dispositions de la clause 1-3.05 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ni au surnuméraire.

1-4.00 - ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI, PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET PRATIQUES INTERDITES

Accès à l'égalité en emploi

1-4.01 Lorsque l'employeur décide de modifier le programme existant pour les autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques, les femmes ainsi que les personnes handicapées, il doit consulter le syndicat par l'entremise du représentant au comité d'accès à l'égalité.

1-4.02 Une mesure d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la convention collective doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

1-4.03 Le comité d'accès à l'égalité en emploi est composé d'un représentant nommé par l'employeur et un représentant nommé par le syndicat.

Le comité a pour mandat de discuter du programme existant ou des modifications au programme, ainsi que des recommandations que le syndicat juge appropriées de formuler.

1-4.04 Le comité se réunit au besoin à la demande de l'une ou l'autre des parties et il adopte les règles de procédures qu'il juge utiles à son bon fonctionnement. Toute convocation doit contenir un ordre du jour et un compte-rendu de chaque réunion est transmis aux membres.

1-4.05 L'employeur fournit aux membres du comité d'accès à l'égalité les données dont il dispose concernant notamment le bilan général de l'application du programme d'accès à l'égalité en emploi, les études réalisées en vue de modifier le programme et les modifications au programme d'accès à l'égalité. À la demande du comité, l'employeur fournit certaines données additionnelles disponibles. L'employeur dépose au comité le bilan annuel.

Programme d'aide aux employés

1-4.06 L'employeur maintient pour toute la durée de la présente convention collective un programme d'aide aux employés. Il consulte le syndicat par l'entremise du comité des relations professionnelles sur ce programme.

1-4.07 Le programme d'aide aux employés doit être basé sur les principes suivants :

a) le respect de la volonté de l'employé d'utiliser ou non les différents services offerts;

b) le respect et la garantie de la confidentialité entourant l'identité de l'employé bénéficiant du programme d'aide, de même que la confidentialité entourant la nature de son problème et des services reçus;

c) l'absence de préjudice causé à l'employé du seul fait qu'il bénéficie du programme d'aide, et ce, que ce soit au niveau de sa vie privée, de l'exercice de ses attributions, de la progression de sa carrière ou autre.

1-4.08 L'employeur fournit annuellement aux membres du comité de relations professionnelles le bilan de l'application du programme d'aide aux employés.

1-4.09 Les actions prises dans le cadre d'un programme d'aide ne doivent pas être interprétées comme une renonciation à la responsabilité de l'employeur de maintenir la discipline ou à son droit de recourir à des mesures disciplinaires ou administratives en cas de mauvaise conduite ou de rendement insuffisant.

Pratiques interdites et discrimination

Discrimination

1-4.10 Les parties conviennent que tout employé a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou harcèlement par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs, contre un employé pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne* ou pour son état de grossesse ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.

Harcèlement sexuel, psychologique et violence

1-4.11 Il est de la responsabilité de l'employeur de prendre les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement et/ou de violence. L'employeur, avec la collaboration du syndicat, prend les moyens raisonnables afin de prévenir la violence et le harcèlement sous toutes ses formes et faire cesser une telle pratique, lorsque portée à son attention. Il s'agit autant des représentants de l'employeur, des collègues de travail que de la clientèle et des tiers.

1-4.12 En règle générale, le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi. Cependant, dans certains cas, un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut être qualifié de harcèlement sexuel.

1-4.13 Pour l'application du présent article 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 l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé.

1-4.14 Lorsqu'un employé estime être victime de violence ou de harcèlement au sens du présent article, il peut :

a) Porter plainte dans les quatre-vingt-dix (90) jours selon les modalités prévues à la Politique visant à contrer le harcèlement en milieu de travail à Bibliothèque et Archives nationales du Québec :

Et

b) Déposer un grief dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'événement selon la procédure prévue à l'article 3-12.00 de la présente convention collective. La rencontre prévue à la clause 3-12.06 se tiendra dans le dix (10) jours de la date du dépôt du grief;

Toute plainte ou grief est traité confidentiellement et l'employé peut s'il le désire, se faire accompagner par un représentant syndical dans les deux cas.

1-4.15 Le grief déposé en vertu de la clause 1-4.14 est soumis à un arbitre choisi et désigné par les parties, lequel entend le grief et en dispose conformément aux dispositions de l'article 3-13.00 de la présente convention collective.

1-4.16 Dès que le grief est réglé, l'employeur retire du dossier de l'employé plaignant les documents ayant trait au grief.

Grève et lock-out

1-4.17 Les parties conviennent que, pendant la durée de la présente convention collective :

a) l'employeur n'imposera pas le lock-out ;

b) il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni « journée d'étude », ni autres actions similaires de la part des employés;

c) ni le syndicat, ni personne agissant pour lui ou en son nom, n'ordonnera, n'encouragera ou ne supportera l'une ou l'autre des actions mentionnées au paragraphe b).

Langue de travail

1-4.18 Aucun employé n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.

1-4.19 L'employé doit utiliser la ou les autres langues qu'il connaît aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément aux lois.

1-4.20 Des cours de perfectionnement sont organisés par l'employeur à l'intention des employés qui sont dans l'impossibilité d'utiliser la langue française dans leurs communications orales ou écrites; ces cours sont aux frais de l'employeur.

2-5.00 - RÉGIME SYNDICAL

Cotisation

2-5.01 L'employeur déduit de la paie de chaque employé un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

2-5.02 Le montant de la cotisation est établi par résolution du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le secrétaire du syndicat. Ce montant ne comprend pas les droits d'entrée, les cotisations spéciales, les amendes ou autres peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'un de ses membres. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième jour après la réception de tel avis par l'employeur.

2-5.03 Lorsque le montant de la cotisation établi par le syndicat varie suivant le traitement de l'employé, tout changement dans le montant à déduire du traitement de l'employé prend effet à compter de la date effective du changement de traitement.

2-5.04 Dans le cas d'un employé embauché après l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la retenue prévue au présent article prend effet dès son entrée en fonction.

Remise des cotisations

2-5.05 Une fois par mois, l'employeur transmet au syndicat un chèque représentant le montant total des déductions ainsi faites accompagné d'une liste et de son support informatique ou électronique produit avec l'équipement utilisé par l'employeur indiquant les nom et prénom, le numéro d'assurance sociale, le sexe, la date de naissance, l'adresse domiciliaire, l'adresse du lieu de travail, le statut, le classement, la date d'entrée en fonction, le centre de responsabilité et le traitement des employés affectés par la déduction ainsi que le montant des déductions individuelles.

Lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu à l'alinéa précédent, les sommes dues portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'Agence du revenu du Québec*, à compter du trentième jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

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

2-5.06 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il peut accepter de déduire ces arrérages par retenues sur la paie de l'employé concerné après consultation du syndicat sur le mode de remboursement.

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

2-5.07 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'un employé; le présent article s'applique notamment aux déductions qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas un employé régi par la présente convention collective.

Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement de cotisations aux individus, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives, et ne peut rétroagir pour une période de plus de trente (30) jours.

Dans le cas d'une désignation provisoire dans un emploi autre qu'administratif et de bureau ou ouvrier, l'employé a droit au remboursement de sa cotisation seulement s'il occupe l'emploi pour une période de plus de trente (30) jours.

2-5.08 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter du moment où un employé cesse d'être régi par la présente convention collective.

Renseignements au syndicat

2-5.09 De plus, l'employeur transmet au syndicat, tous les mois, la liste des employés visés à la clause 1-2.02.

2-5.10 L'employeur fournit à la section locale du syndicat, au fur et à mesure des mouvements de personnel, une liste accompagnée de son support électronique produit avec l'équipement utilisé par l'employeur faisant état des variations relatives à l'arrivée ou au départ d'employés, leur inclusion ou exclusion de l'unité de négociation ainsi que la raison des variations.

2-5.11 À la fin de chaque année civile, l'employeur fournit à chaque employé, pour fins d'impôts, un relevé indiquant la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

2-5.12 Le syndicat convient d'assurer le caractère confidentiel des renseignements fournis par l'employeur en vertu de la présente convention collective et à ne les utiliser qu'aux fins pour lesquelles ils ont été prévus.

2-6.00 - DROIT D'AFFICHAGE

2-6.01 L'employeur installe des tableaux à l'usage exclusif des syndicats à des endroits appropriés, convenus entre les parties, dans les édifices qu'il occupe. Le nombre de ces tableaux ainsi que les endroits où ils seront situés seront établis sur recommandation du comité de relations professionnelles.

2-6.02 Le syndicat par un représentant dûment autorisé, peut afficher sur ses tableaux, tout avis de convocation d'assemblée du syndicat et tout autre document de nature syndical signés par un représentant autorisé du syndicat. Il peut également utiliser les technologies de l'information et de communication de l'employeur en autant que la Direction des ressources humaines, de la prévention et de la sécurité ait reçu au préalable copie de tout document diffusé à l'intention des employés.

2-6.03 Le syndicat peut remettre aux employés, à leur sortie du travail, tout document de nature syndicale.

2-7.00 - RÉUNIONS SYNDICALES

2-7.01 À la demande d'un représentant autorisé du syndicat, l'employeur peut autoriser le syndicat à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail, dans un local approprié.

2-7.02 L'employeur met à la disposition de l'ensemble des syndicats un espace de bureau avec ameublement pour les établissements du boulevard de Maisonneuve, de la rue Holt, de la rue Viger ainsi que du Centre d'archives de Québec.

2-8.00 - PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES ET ACTIVITÉS PARITAIRES

Activités syndicales

2-8.01 Tout employé officiellement mandaté ou délégué par le syndicat peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales aux conditions stipulées au présent article.

2-8.02 Un permis d'absence peut être demandé pour permettre à un employé de s'absenter de son travail conformément au présent article pour les activités syndicales suivantes : réunion, congrès et cours d'éducation syndicale.
L'employeur autorise un maximum de cent trente-cinq (135) jours ouvrables non cumulables et non transférables par année civile pour l'ensemble des employés, sans perte de traitement, remboursables par le syndicat selon les modalités prévues à la clause 2-8.06.

2-8.03 Un délégué syndical ou un représentant de grief peut obtenir un permis d'absence pour accompagner un employé convoqué comme partie à la suite d'événements reliés à l'exercice de ses attributions, et ce, devant les instances suivantes :

CNESST
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
Tribunal administratif du Québec;
Tribunal administratif du travail;
Retraite Québec.

Le total des absences permises à un même employé pour participer à ces activités ne peut excéder vingt (20) jours au cours d'une année civile. Toute absence doit être préalablement autorisée.

2-8.04 L'employeur convient d'accorder à tout employé, sur demande écrite faite au moins vingt-et-un (21) jours à l'avance, un congé sans solde pour occuper un emploi à temps complet au sein du syndicat. L'employé doit donner à l'employeur un avis écrit au moins vingt-et-un (21) jours avant la date de retour au travail. À son retour au travail, l'employé réintègre le poste qu'il occupait au moment de son départ en congé ou un emploi équivalent.

2-8.05 Le permis d'absence prévu aux clauses 2-8.02 à 2-8.03 est accordé, lorsque toutes les conditions prévues aux paragraphes a), b) et c) sont remplies, à l'employé dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service ou à l'employé dont les attributions sont essentielles à la bonne marche du service s'il peut être remplacé pendant toute la durée de l'absence :

a) la demande doit être faite par écrit au supérieur immédiat, sur le formulaire prévu à cet effet, au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence;

b) la demande doit contenir tous les renseignements requis par le formulaire;

c) la demande doit être signée par l'employé et contresignée par un représentant autorisé du syndicat, attestant que l'employé est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de la demande.

La signature du représentant autorisé du syndicat peut être apposée au moyen d'un appareil automatique sur la demande de permis d'absence.

2-8.06 Suite à un préavis du syndicat à l'employeur concernant la nature d'un cours de formation syndicale et sous réserve des conditions prévues aux clauses 2-8.05 et 2-8.13, un permis d'absence dont la durée n'excède pas celle du cours peut être accordé à un nombre raisonnable d'employés pour suivre ce cours de formation syndicale.

2-8.07 Dans le cas de permis d'absence ou de libération accordé en vertu des clauses 2-8.02 et 2-8.03, le traitement et les avantages sociaux des employés sont maintenus, sous réserve que le traitement brut des employés pour la durée de leur absence ou de leur libération ou, lorsque des heures supplémentaires sont requises pour pallier leur absence, le coût de leur remplacement en heures supplémentaires, est remboursé par le syndicat.

2-8.08 Le remboursement prévu à la clause 2-8.07 sera payé dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel indiquant le nom des employés absents, la durée de leur absence et la somme due ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation.

À défaut de paiement par le syndicat dans le délai ci-haut prévu, les montants payables suivant les dispositions de la clause 2-8.06 portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'Agence du revenu du Québec* à compter du quarante-cinquième jour de l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel.

2-8.09 Aux fins du présent article, le syndicat fournit sans délai à l'employeur, sous la signature de son secrétaire :

a) la liste des membres de son exécutif national et des représentants régionaux;

b) la liste des membres de l'exécutif de la section locale;

c) la liste des membres des comités mentionnés au présent article et de tout autre comité similaire, ainsi que des membres des instances de négociations;

d) la liste des dirigeants et des responsables régionales et locales à la condition féminine;

e) le nom de l'employé nommé à titre d'ombudsman.

Le syndicat informe également l'employeur de toute modification relative aux informations transmises en vertu du présent article.

Activités paritaires

2-8.10 L'employé qui est membre d'un comité paritaire prévu à la présente convention collective ou constitué au cours de ladite convention a le droit de s'absenter sans perte de traitement et de congé hebdomadaire pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail jugé par le comité nécessaire à sa bonne marche. Les membres des différents comités sont présentés dans l'intranet.

2-8.11 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins de la clause 2-8.10 reçoit en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui suivent ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à 150 % du taux de traitement de sa journée normale de travail.

Lorsque l'un des jours utilisés aux fins de la clause 2-8.10 ne correspond pas aux jours prévus à l'horaire de l'employé à temps partiel, ce dernier est rémunéré à taux normal pour chaque heure consacrée à cette activité si l'employeur ne lui a pas remis une journée de congé.

2-8.12 Il est entendu que l'employé visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance son supérieur immédiat.

Durée d'absence

2-8.13 Aux fins de participer aux rencontres mentionnées au présent article, l'employé est dispensé de fournir toute prestation de travail pendant les périodes suivantes :

a) avant la rencontre, le temps de déplacement requis pour effectuer la distance entre son port d'attache et le lieu de la rencontre déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingt-dix (90) kilomètres parcourus;

b) la durée de la rencontre;

c) la ou les périodes normales de repas, le cas échéant, à raison d'une (1) heure par repas;

d) après la rencontre, le temps de déplacement requis pour effectuer la distance entre le lieu de la rencontre et son port d'attache déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingt-dix (90) kilomètres parcourus;

Malgré ce qui précède, le temps de déplacement prévu aux paragraphes a) et d) est déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingt (80) kilomètres parcourus pour les régions administratives du Bas Saint-Laurent, Gaspésie, îles de la Madeleine, Côte Nord, Saguenay/Lac St-Jean et Abitibi/Témiscamingue.

L’employeur peut également autoriser une période d'absence d'une durée supérieure à celle prévue aux paragraphes précédents lors de circonstances exceptionnelles ou si l'employé doit se rendre à son domicile avant ou après l'activité syndicale en raison de la nature de son travail.

De plus, lorsque la somme des périodes mentionnées aux paragraphes a) et b), excède huit (8) heures, l'employé se voit garantir une période minimale de repos de douze (12) heures consécutives avant le début de la rencontre et avant la reprise du travail.

Employés occasionnels et surnuméraires

2-8.14 Les dispositions du présent article ne s’appliquent qu’à l’employé occasionnel embauché pour une période d’un an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées; elles ne s’appliquent pas à l’employé occasionnel embauché pour moins d’un (1) an ni à l’employé surnuméraire.

2-9.00 - TRANSMISSION DE DOCUMENTS

2-9.01 L'employeur transmet au syndicat une copie de toutes directives et de tout document d’ordre général relatif à la présente convention collective émis par la Direction des ressources humaines, de la prévention et de la sécurité à l'intention des employés.

2-9.02 L’employeur remet une convention collective et ses modifications, sur support papier, à chaque employé dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et à tout nouvel employé au moment de son entrée en fonction. L’employeur rend également disponible la convention collective sur support électronique, selon les disponibilités de l’équipement utilisé.

L’employeur rend disponibles à chaque employé le *Plan de classification des emplois*, l’ensemble des directives et règlements qui affectent les conditions de travail des employés ainsi que tout dépliant explicatif au régime de retraite et aux régimes d’assurance dans la mesure où ces régimes lui sont applicables.

2-9.03 L'employé reçoit un avis de chaque modification à son traitement ou à son classement.

2-9.04 Tous les documents de nature personnelle émanant des bureaux de l'administration du personnel ou de la comptabilité sont acheminés aux employés sous enveloppe scellée.

2-10.00 - COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

2-10.01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties forment un comité paritaire de relations professionnelles composé d'au plus cinq (5) membres désignés par l'employeur et d'au plus cinq (5) membres désignés par le syndicat.

2-10.02 Dans le but de développer de saines relations entre le syndicat et l'employeur, le comité discute de toute question mise à l'ordre du jour par l'une ou l'autre des parties concernant les conditions de travail des employés compris dans l'unité de négociation dont notamment, l'introduction de changements technologiques.

2-10.03 Les parties se rencontrent à la demande de l'une ou l'autre des parties.

2-11.00 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

2-11.01 Le syndicat peut nommer ou élire des employés permanents à la fonction de délégué syndical.

Malgré ce qui précède, le syndicat peut nommer ou élire un employé occasionnel ou surnuméraire à titre de délégué syndical. Il est entendu que l'employé occasionnel ne peut exercer ses fonctions syndicales que durant les périodes effectivement travaillées.

Les fonctions du délégué syndical consistent à assister tout employé dans la formulation et la présentation d'un grief ou d'un appel de classement suite à une intégration et à l'accompagner, s'il y a lieu, aux étapes de la procédure de règlement de grief ou des appels de classement suite à une intégration où la présence de l'employé est requise ainsi qu'à toute rencontre ou activité dans la mesure où la présente convention collective y pourvoit.

2-11.02 Dans un délai de trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'employeur fournit au syndicat une liste de ses représentants aux fins de l'application de la présente convention et il informe le syndicat de toute modification.

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

2-11.03 Le syndicat fournit à l'employeur le nom des délégués syndicaux et informe l'employeur de toute modification relative aux informations transmises en vertu du présent article.

2-11.04 Un délégué syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable sans perte de traitement, s'il a d'abord obtenu la permission de son supérieur immédiat.

Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué doit informer son supérieur immédiat dès son retour au travail et compléter le formulaire prévu à cette fin.

2-11.05 L'employeur fait en sorte qu'un délégué syndical qui doit rencontrer un employé puisse le faire dans le local du syndicat prévu à cette fin à la clause 2-7.02.

Employés occasionnels et surnuméraires

2-11.06 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou surnuméraire sauf pour les périodes effectivement travaillées.

3-12.00 - RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

Dispositions générales

3-12.01 Les parties s'entendent pour tenter de régler les griefs dans le meilleur délai possible. À cette fin, les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées de façon à empêcher les salariés de discuter de leurs problèmes avec leurs supérieurs. Elles visent également à circonscrire le litige, inciter chaque partie à exposer sa position et ainsi accélérer le processus de règlement des litiges.

3-12.02 Tout salarié ayant un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief peut en discuter avec son supérieur immédiat, accompagné s'il le désire d'un représentant syndical, afin de tenter de régler le litige.

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

3-12.03 Les échanges prévus à la clause 3-12.02 n'ont pas pour effet d'empêcher l'employé qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective ou par suite d'une modification des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention collective, de soumettre un grief en suivant la procédure apparaissant au présent article.

Présentation du grief

3-12.04

a) Pour un grief individuel: le grief doit être soumis par écrit au supérieur immédiat dans les trente (30) jours suivant l'événement qui y a donné lieu ou est mis à la poste à l'attention de son supérieur immédiat à l'intérieur de ce même délai. L'employé en transmet une copie au service des recours du Syndicat et à la Direction des ressources humaines, de la prévention et de la sécurité.

   Le formulaire de grief doit être signé par le salarié et il doit contenir un exposé sommaire des faits, de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et la décision recherchée.

b) Pour un grief collectif : si plusieurs salariés se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective ou par suite d'une modification des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention collective, le représentant de griefs peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief à la Direction des ressources humaines, de la prévention et de la sécurité, en indiquant le nom des salariés concernés par le grief et la décision recherchée et transmet une copie du grief au service des recours du Syndicat.

c) Pour le grief syndical : s'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel ou qui a pour objet une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions de la présente convention collective, le syndicat, par un représentant spécialement désigné à cette fin, peut, dans les trente (30) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective, soumettre un tel grief par écrit directement au représentant de l'employeur ou le mettre à la poste à l'adresse de la Direction des ressources humaines, de la prévention et de la sécurité à l'intérieur de ce même délai.

3-12.05 L'employeur donne sa réponse au syndicat ou à l'employé avec une copie au syndicat, par écrit, dans les quinze (15) jours suivant la date de réception du grief. Si la décision ne satisfait pas l'employé ou si cette décision n'a pas été rendue dans le délai imparti, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément à la clause 3-13.01.

Rencontre et échange d'informations et de documents

3-12.06 L'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer dans un délai de soixante (60) jours du délai de réponse de l'employeur prévu à la clause 3-12.05 afin d'étudier et tenter de régler tout grief ayant pu être soumis.

3-12.07 Le délai relatif à la présentation des griefs est prorogé pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la date de l'entrée en vigueur de la présente

convention collective ou de ses modifications, et ce, uniquement pour les nouveaux droits qui y sont conférés.

3-12.08 Les délais prévus au présent article ainsi que tous les délais prévus dans la présente convention collective en matière de procédure de griefs et d'arbitrage sont calculés en jours calendrier. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prorogé que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentants.

Les jours fériés, samedi et dimanche sont comptés, mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, une journée non prévue à l'horaire du salarié, un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de présentation d'un grief pour le salarié qui doit s'absenter de son lieu de travail pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, soit à la demande expresse de l'employeur, soit pour ses vacances annuelles, est prorogé pour la durée de son absence.

3-12.09 Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants spécifiquement désignés à cette fin et elle lie l'employeur, le syndicat et les salariés en cause.

3-13.00 - ARBITRAGE

3-13.01 Si la décision de l'employeur prévue à la clause 3-12.05 n'est pas satisfaisante pour le salarié ou le syndicat ou si telle décision n'a pas été rendue dans le délai imparti, le syndicat soumettra le grief à l'arbitrage en transmettant à l'employeur un avis à cet effet dans les vingt et un (21) jours suivant l'expiration du délai imparti à l'employeur pour rendre sa décision.

3-13.02 Lorsque l'une des parties demande qu'un grief soumis conformément aux dispositions de la présente convention collective soit porté à l'arbitrage, elle en informe l'autre partie et l'arbitre devant qui le grief sera déposé. Cet avis doit être accompagné d'une copie conforme du grief tel que formulé et présenté par l'employé.

3-13.03 L'arbitre possède les pouvoirs prévus au Code du travail en ce qui concerne l'arbitrage des griefs.

3-13.04 Le tribunal est composé d'un arbitre unique. Les parties ont dix (10) jours suite à la date de la soumission du grief à l'arbitrage pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, le choix sera déterminé par le ministre du Travail.

3-13.05 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les phases ou procédures de règlements de griefs.

3-13.06 Une fois nommé, l'arbitre convoque les parties dans un délai raisonnable et détermine l'heure, la date et le lieu de l'audition.

3-13.07 Avant de procéder à l'audition du grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief, avant d'entendre la preuve sur le fond.

3-13.08 Une erreur technique dans la formulation du grief, à quelque stade que ce soit, n'en entraîne pas la nullité. Une telle erreur peut être corrigée en tout temps avant l'arbitrage en autant que le grief a été soumis à la Direction des ressources humaines, de la prévention et de la sécurité dans le délai prévu à la clause 3-12.04 de la présente convention collective.

3-13.09 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention collective. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer. L'arbitre ne peut accorder de dommages intérêts dans le cas de congédiements administratifs ou mesures disciplinaires.

3-13.10 L'arbitre rend une décision motivée, elle lie les parties, elle est finale, exécutoire et sans appel.

3-13-11 Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie. Lorsque la présence d'un plaignant est requise à l'audition, l'employeur le libère sans perte de traitement pendant la durée de l'audition. Dans le cas d'un grief collectif, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des plaignants.

Lorsque la présence d'un délégué syndical est requise à l'audition par la partie syndicale, l'employeur le libère et son traitement est alors sujet à remboursement par le syndicat. Aux fins de déterminer le temps d'absence de l'employé pour participer à un arbitrage, la formule utilisée est celle établie à la clause 2-8.13.

4-14.00 - MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

Mesures administratives

Consultation du dossier personnel

4-14.01 L'employé peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande à la Direction des ressources humaines, de la prévention et de la sécurité.

L'employé peut également consulter son dossier s'il est sur place, et ce, en présence d'un représentant de l'employeur; il peut se faire accompagner, s'il le désire, de son délégué syndical lors de la consultation de son dossier.

Pour le cas de l'employé dont le dossier n'est pas conservé à son lieu de travail et qui désire le consulter, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour rendre ce dossier ou une copie de celui-ci accessible à l'employé, dans les quinze (15) jours suivant la réception de sa demande.

Sur demande, l'employé peut obtenir copie d'un document contenu dans son dossier sous réserve que l'employeur peut exiger le remboursement des frais encourus selon les modalités prévues à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et la protection des renseignements* personnels et ses modifications. L'employé peut également déposer à son dossier sa version des faits.

Avertissement

4-14.02 L'avertissement est un avis de l'employeur qui a pour but d'attirer l'attention de l'employé sur ses obligations.

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

Aucun avertissement écrit au dossier de l'employé ne lui est opposable et doit être retiré de son dossier ainsi que les documents s'y référant s'il n'a pas été suivi, pendant une période correspondant pour l'employé à douze (12) mois consécutifs, d'un autre avertissement écrit, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

Relevé provisoire

4-14.03 Dans un cas présumé de faute grave ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement l'employé de l'exécution de ses fonctions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, l'employeur ou toute autre personne en autorité peut le relever provisoirement de ses fonctions.

Cette décision est considérée comme une mesure administrative et non disciplinaire.

De même, lorsque l'employé se présente au travail dans un état tel qu'il est incapable de fournir sa prestation de travail pour une raison autre que l'invalidité, l'employeur ou toute autre personne en autorité peut le relever provisoirement de ses fonctions.

4-14.04 Un écrit constatant cette décision doit être transmis à l'employé dans un délai de deux (2) jours ouvrables. L'employé continue de recevoir son traitement pendant la durée de son relevé provisoire sauf dans les cas visés par le troisième alinéa de la clause 4-14.03 pour lesquels le relevé provisoire est sans traitement.

4-14.05 Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires, l'employé ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seules la durée du relevé excédant trente (30) jours, la durée d'un relevé effectué conformément au deuxième alinéa de la clause 4-14.03 ou la non-application des dispositions de la clause 4-14.04 peuvent être contestées par grief, conformément à la procédure de règlement de griefs. Cette possibilité de grief constitue pour l'employé l'unique recours utile pour contester une décision relative au relevé provisoire de ses fonctions.

4-14.06 Pendant la durée de son relevé provisoire, l'employeur peut utiliser l'employé à des attributions d'une autre classe d'emplois s'il est qualifié pour le faire.

Rétrogradation, réorientation professionnelle ou congédiement administratif

4-14.07 La rétrogradation et la réorientation professionnelle sont des mesures administratives par lesquelles l'employé se voit attribuer un classement à une classe d'emplois de niveau inférieur à celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient et qui peuvent entraîner un changement d'unité de négociation de l'employé.

4-14.08 L'employé qui est incapable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois pour cause d'invalidité, mais qui devient capable, avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à la clause 9-38.18, d'exercer les attributions caractéristiques d'une autre classe d'emplois, doit aviser l'employeur dès qu'il n'est plus invalide au sens de la clause 9-38.03 ou que, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, sa lésion professionnelle est consolidée.

L'employé visé à l'alinéa précédent peut, lors de l'avis à l'employeur, demander son reclassement ou sa réorientation professionnelle. À la suite de cette demande, l'employeur, compte tenu des besoins de son organisation, attribue un nouveau classement à l'employé s'il possède les qualifications requises et si ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles lui permettent d'exercer les attributions caractéristiques de cette nouvelle classe d'emplois.

En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales ou limitations fonctionnelles de l'employé pour le classement envisagé, le litige est soumis à un médecin choisi par les parties dans un délai de trente (30) jours suivant la date où l'employeur a été informé par l'employé de la date prévue de son retour au travail. Ce médecin est payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

À défaut pour l'employé de soumettre une demande de reclassement ou de réorientation professionnelle ou de satisfaire aux exigences des alinéas précédents, l'employeur peut le rétrograder à une classe d'emplois conforme à ses qualifications et à ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles.

L'employé qui satisfait au deuxième alinéa et à qui l'employeur ne peut attribuer un nouveau classement a droit, s'il en fait la demande avant l'expiration des périodes prévues à la clause 9-38.18, à un congé sans traitement ne pouvant excéder douze (12) mois.

Lorsque l'employeur lui offre un emploi pendant ce congé, l'employé, est alors soumis à une période d'essai de trois (3) mois qui ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période du congé sans traitement. Les dispositions relatives au régime d'assurance traitement prévues à l'article 9-38.00 ne sont pas applicables dans ce cas à l'exception des dispositions du premier alinéa de la clause 9-38.29 et le paragraphe a) de la clause 9-38.17. Il en est de même des dispositions de l'article 9-39.00.

Si l'employeur décide de le maintenir à l'emploi, l'employé se voit alors attribuer le classement correspondant à ses nouvelles attributions. Dans le cas contraire, l'employé continue de bénéficier de son congé sans traitement en autant que celui-ci ne soit pas expiré. La décision de l'employeur de ne pas le maintenir à l'emploi ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief. Les dispositions du présent article ne doivent pas avoir

pour effet de limiter le pouvoir de l'employeur de maintenir l'employé dans son emploi si, compte tenu de ses qualifications et de ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles, l'employé peut en exercer les attributions.

4-14.09 À l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à la clause 9-38.17, l'employeur peut procéder au congédiement administratif de l'employé si ce dernier ne s'est pas prévalu des dispositions de la clause 4 -14.08 ou n'en rencontre pas les exigences en ce qui a trait à ses qualifications, restrictions médicales ou limitations fonctionnelles.

Il peut également procéder au congédiement administratif de l'employé à l'expiration du congé sans traitement prévu à la clause 4-14.08.

4-14.10 L'assignation temporaire au sens de *la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* de même que le retour au travail dans le cadre d'un programme de réadaptation professionnelle ne doivent pas avoir pour effet de prolonger la période d'assurance traitement prévue à la clause 9-38.18. Il en est de même pour les périodes où, en application des dispositions de la clause 9-38.03 ou de la clause 9-38.19, l'employé revient au travail.

4-14.11 L'employeur peut rétrograder ou congédier l'employé qui, en raison d'incompétence dans l'exercice de ses attributions, ne peut plus exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois.

4-14.12 L'employeur peut rétrograder ou congédier l'employé qui, pour un motif autre que ceux prévus aux clauses 4-14.08 et 4-14.11, est incapable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois pendant une période de plus de six (6) mois; toutefois, cette période doit être de plus de douze (12) mois si l'employé est incapable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois en raison de la perte de son permis de conduire.

4-14.13 L'employé peut bénéficier consécutivement des dispositions des clauses 4-14.08 et 4-14.12, mais la durée totale de la période où il ne peut plus exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois ne doit jamais excéder la période d'assurance traitement prévue à la clause 9-38.17 Au terme de cette période, l'employeur peut procéder selon les dispositions de la clause 4-14.09 ou de la clause 4-14.12 selon la nature de l'incapacité de l'employé.

4-14.14 Lorsqu'en application des dispositions des clauses 4-14.08 à 4-14.12, l'employeur attribue un nouveau classement à l'employé ou procède à son congédiement administratif, il le fait au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat en lui indiquant, dans le cas d'une rétrogradation ou d'un congédiement, les motifs de sa décision et, le cas échéant, ses nouveaux classement et taux de traitement.

L'avis écrit prévu au présent article doit contenir ou être accompagné d'une copie intégrale des clauses 4-14.08 à 4-14.17 inclusivement.

Le défaut de transmettre au syndicat l'avis prévu au présent article ne peut être invoqué devant un arbitre si l'employé a formulé son grief dans le délai imparti.

4-14.15 La rétrogradation de l'employé à temps complet se fait dans un emploi à temps complet, alors que celle de l'employé à temps partiel peut se faire soit dans un emploi à temps complet, soit dans un emploi à temps partiel.

Lorsque l'employeur doit donner suite à une demande de reclassement ou de réorientation professionnelle, il procède dans un emploi à temps complet dans le cas de l'employé à temps complet, alors que, dans le cas de l'employé à temps partiel, il peut procéder soit dans un emploi à temps partiel, soit dans un emploi à temps complet.

L'employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite est considéré être un employé à temps complet aux fins du présent article.

4-14.16 L'employé peut dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de sa rétrogradation ou de son congédiement, recourir à la procédure de règlement de griefs pour contester le bien-fondé des motifs donnés par l'employeur.

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

L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.

4-14.17 Sauf lorsqu'il s'agit d'un employé visé par le chapitre 6-0.00 ou l'article 9-39.00, lorsque, en application des dispositions des clauses 4-14.08, 4-14.11 ou 4-14.12, l'employeur rétrograde ou réoriente l'employé, le taux de traitement doit être conforme au nouveau classement pourvu qu'il ne soit pas inférieur à celui auquel l'employé avait droit avant sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle; toutefois, le nouveau taux de traitement ne doit pas dépasser le taux de traitement maximal prévu pour la classe d'emplois à laquelle il est rétrogradé ou réorienté.

Reclassement

4-14.18 Le reclassement est une mesure administrative par laquelle un employé se voit attribuer une classe d'emplois de même niveau de mobilité que celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient.

Malgré ce qui précède, un reclassement est possible seulement lorsque l'écart entre les taux de traitements maximum prévus aux échelles de traitements des classes d'emplois visées est égal ou inférieur à quatre (4) pourcent.

4-14.19 Lorsque l'employé adresse à l'employeur une demande de reclassement, celui-ci peut acquiescer à sa demande, compte tenu des besoins de son organisation et des qualifications de l'employé et si ce dernier répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois.

Mesures disciplinaires

4-14.20 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part de l'employé à qui elle est imposée, conformément à la procédure de règlement de griefs sous réserve que les griefs de suspension et de congédiement sont soumis dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement.

4-14.21 Dans le cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, l'employeur doit informer l'employé par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

4-14.22 Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé selon la procédure de règlement de griefs, y compris l'arbitrage, de la manière suivante :

a) en maintenant la décision de l'employeur;

b) en modifiant la décision de l'employeur pour y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire;

c) en annulant la décision de l'employeur et ordonnant la réintégration de l'employé avec tous ses droits et en lui remboursant la perte subie;

d) en réintégrant l'employé avec tous ses droits et en lui remboursant la perte subie à la suite de la suspension ou du congédiement, comprenant son taux de traitement et le cas échéant, son montant forfaitaire, son supplément de traitement prévu à la clause 8-30.08 ainsi qu'une prime touchée en vertu de l'article 10-42.00, et ce, si dans ces trois (3) derniers cas, les conditions y donnant droit sont maintenues.

Le remboursement est effectué en déduisant de ces sommes les revenus de l'employé résultant d'une activité, d'une prestation ou d'une indemnité compensatoire à cette suspension ou ce congédiement.

4-14.23 Aucune réprimande inscrite au dossier de l'employé ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période correspondant pour l'employé à douze (12) mois consécutifs, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

De plus, telle réprimande est retirée de son dossier ainsi que tout document s'y référant.

4-14.24 Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de l'employé.

L'employeur verse au dossier de l'employé copie de la sentence arbitrale ou de tout document modifiant une mesure disciplinaire.

4-14.25 Lorsque l'employeur convoque un employé à une rencontre relative à une mesure disciplinaire, il doit en aviser préalablement l'employé et le syndicat. De plus l'employé peut être accompagné d'un représentant du syndicat.

Employés occasionnels et surnuméraires

4-14.26 Les dispositions des clauses 4-14.01 à 4-14.08 et 4-14.17 à 4-14.22 s'appliquent à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, à l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un an qui a douze (12) mois d'ancienneté et plus, ainsi qu'à l'employé surnuméraire qui a accumulé l'équivalent d'une (1) année d'ancienneté, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

5-15.00 -CLASSIFICATION ET CLASSEMENT

Classification

5-15.01 Le plan de classification utilisé par l'employeur est celui en vigueur dans la fonction publique à la date de la signature de la présente convention collective. L'employeur consulte le syndicat pour toute modification à la classification des emplois, aux échelles de traitement des emplois ou à son économie générale. Cette consultation se fait par l'entremise du comité des relations professionnelles.

5-15.02 Dès son embauche ou son rappel, l'employé est classé, conformément à la détermination de son niveau d'emploi, à une classe d'emplois prévue au plan de classification.

Le taux de traitement est déterminé compte tenu de la qualification et de l'expérience de l'employé.

L'employé est informé par écrit de son statut, de son classement, de son traitement, de son échelon et de la description de ses fonctions.

Malgré ce qui précède, l'employeur reconnaît l'expérience pertinente de l'employé afin de lui attribuer l'échelon et le taux de traitement correspondant à son expérience depuis sa première embauche, et maintient le taux de traitement d'un employé occasionnel qui change de classe d'emplois.

Lorsque l'employé constate que ses tâches ne correspondent plus à son corps ou sa classe d'emplois, il adresse par écrit à la Direction des ressources humaines, de la prévention et de la sécurité une demande de changement de classification. Ce changement n'est possible que si l'écart entre les taux de traitement maximum prévus aux échelles de traitement des classes d'emplois visées est inférieur à cinq (5 %) pour cent.

Intégration

5-15.03

a) Lorsque, compte tenu de la nature d'une modification apportée à la classification, il y a lieu d'ajuster en conséquence le classement de certains employés, les règles de l'intégration requise doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la sanction de la modification.

b) Les règles d'intégration doivent être conformes à l'économie générale de la classification et tenir compte de facteurs qui sont pertinents à la nature de la modification donnant lieu à l'intégration, tels que le classement, le taux de traitement ainsi que les attributions exercées de façon principale et habituelle au cours des six (6) mois précédant la date d'intégration, soit la date d'entrée en vigueur de la modification à la classification. Les règles doivent aussi prévoir un délai au-delà duquel la majoration du taux de traitement de l'employé et le versement du rappel de traitement sont effectués.

c) À défaut d'une telle entente, l'employeur fixe les règles d'intégration et en transmet une copie au syndicat. Si ce dernier estime que lesdites règles ne respectent pas les principes énoncés au paragraphe b) ou estime que de telles règles auraient dû être établies, il peut, dans les trente (30) jours suivant la transmission, soumettre le litige à un arbitre choisi et désigné conjointement par les parties. La décision rendue par l'arbitre est sans appel et exécutoire.

5-15.04 L'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et l'employé est avisé de sa classe d'emplois, de son échelon et de son taux de traitement au moyen d'un avis d'intégration émis par l'employeur et dont copie est transmise au syndicat.

Le taux de traitement d'un employé faisant l'objet d'une intégration par suite d'une modification à la classification ne peut être diminué.

Appel de classement

5-15.05

a) La classe d'emplois, l'échelon et le taux de traitement qui ont été ou auraient dû être attribués à un employé dans le cadre d'une intégration peuvent faire l'objet d'un appel selon la procédure décrite ci-après :

Première étape

i. Dans un délai de trente (30) jours suivant la date à laquelle son avis d'intégration lui a été remis ou a été mis à la poste par courrier recommandé, ou s'il n'a pas reçu un tel avis, suivant le cent vingtième jour après la signature de l'entente sur les règles d'intégration ou la transmission au syndicat des règles lorsqu'elles sont fixées de façon unilatérale par l'employeur ou, si les règles fixées unilatéralement ont été contestées par le syndicat, suivant la décision arbitrale, l'employé présente son appel à l'employeur, avec copie au syndicat, au moyen du formulaire prévu à cette fin.

ii. Dans les trente (30) jours suivants la présentation de l'appel, les parties forment un comité ad hoc composé d'un (1) représentant désigné par l'employeur et d'un (1) représentant désigné par le syndicat. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées par l'appelant et, au plus tard sept (7) jours après avoir terminé son enquête, de faire rapport par écrit à l'employeur.

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

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

Deuxième étape

Si l'avis d'intégration après appel n'est pas conforme à la recommandation unanime du comité ad hoc, ou si un avis après appel n'est pas émis, ou si le syndicat croit que l'employé aurait dû se voir attribuer un nouveau classement ou s'il croit que le nouveau classement attribué n'est pas conforme aux règles pertinentes d'intégration, le syndicat peut soumettre un appel à l'un ou l'autre des arbitres choisis et nommés par les parties selon la nature de l'appel, et ce, au

moyen du formulaire prévu à cette fin. Une copie en est aussitôt transmise au greffier du tribunal d'arbitrage. Cet appel doit être soumis dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai imparti à l'employeur pour l'émission d'un avis d'intégration après appel.

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

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

Le délai de présentation d'un appel de classement pour l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, soit à la demande expresse de l'employeur, soit pour ses vacances, est suspendu pour la durée de cette absence.

b) L'appel portant sur la classe d'emplois interjeté par l'employé qui s'est vu attribuer par intégration une classe d'emplois comportant un taux de traitement maximal inférieur à celui de la classe à laquelle il appartenait est traité en priorité tant en première qu'en deuxième étape.

c) Les formulaires mentionnés aux clauses 5-15.04 et 5-15.05 sont préparés par l'employeur après consultation du syndicat; l'employeur les met à la disposition des employés et de leurs délégués syndicaux concernés par l'intégration.

d) Un appel n'est pas réputé invalide pour le motif de son défaut de conformité avec le formulaire prévu.

e) L'employeur maintient le traitement du plaignant et du délégué syndical ou du représentant de griefs de section, ou de l'employé convoqué comme témoin lors de l'enquête instruite par le comité ad hoc ou lors d'une séance d'arbitrage. Le temps d'absence à ces fins s'établit suivant la formule décrite à la clause 2-8.13.

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

g) L'employeur y donne suite en émettant un avis d'intégration après appel conformément à cette décision arbitrale; une copie en est transmise au syndicat. Il en est de même lorsqu'une transaction intervient entre les parties et dispose du litige.

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

Révision des échelles de traitement

5-15.06 Lors de la création d'un nouveau corps d'emploi ou d'une nouvelle classe d'emplois ou lorsque compte tenu de la nature d'une modification apportée à la classification, il y a lieu de fixer une nouvelle échelle de traitement, l'employeur fixe, après consultation du syndicat, l'échelle de traitement sur la base de la méthodologie utilisée par les parties dans le cadre des travaux sur l'équité salariale.

S'il y a mésentente entre les parties concernant la nouvelle échelle de traitement fixée ou si le syndicat estime qu'une nouvelle échelle de traitement aurait dû être établie à la suite d'une modification à la classification le litige sera soumis à un arbitre désigné par les parties dans un délai de trente (30) jours suivant la réception de la nouvelle échelle de traitement.

Les effets pécuniaires découlant de la décision prennent effet, le cas échéant, à compter de la date d'approbation par les autorités compétentes de la directive modifiant la classification.

5-15.07 L'employé qui estime recevoir un taux de traitement non-conforme à la clause 5-15.02 peut dans un premier temps demander la révision des données ayant servies à établir son taux de traitement. Dans les six (6) mois suivant l'accession à une classe d'emplois, l'employé fait sa demande à l'employeur. Cette demande est acheminée par écrit à la Direction des ressources humaines, la prévention et de la sécurité. L'employé est informé par écrit des résultats de cette révision dans les soixante (60) jours suivant sa demande et, le cas échéant, les explications appropriées lui sont données. À défaut par l'employé de remettre les données nécessaires à l'établissement du taux de traitement dans les six (6) mois de l'accession à une classe d'emploi, la reconnaissance d'expérience s'appliquera à la date du dépôt des documents requis.

Si la réponse de l'employeur ne satisfait pas l'employé, il peut alors recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la présente convention.

Employés occasionnels et surnuméraires

5-15.08 Les dispositions du présent article s'appliquent à l'employé occasionnel et surnuméraire à l'exception de la clause 5-15.06.

5-16.00 - APPRÉCIATION DU RENDEMENT

5-16.01 L'appréciation du rendement de l'employé est une évaluation, par ses supérieurs, des résultats de son travail eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées, aux attentes qui lui ont été signifiées ainsi qu'aux comportements démontrés dans l'accomplissement de son travail en tenant compte de son expérience.

L'appréciation du rendement de l'employé permet aux supérieurs de renseigner l'employé sur l'appréciation faite sur son rendement, de l'assister dans son développement personnel, ainsi que d'identifier les mesures qui devraient être amorcées pour améliorer son rendement.

5-16.02 L'appréciation du rendement de l'employé en probation ou permanent s'effectue au moins une (1) fois par année à un moment déterminé à l'avance ou à défaut à sa date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon si l'employé n'a pas atteint le dernier échelon de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois, ou à sa date anniversaire d'entrée en fonction si l'employé se situe au dernier échelon de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois.

Si au terme d'une période de trois (3) mois suivant le délai prévu à l'alinéa précédent l'appréciation du rendement n'a pas été produite, celle-ci est réputée satisfaisante pour l'année en cause. Si ce délai de trois (3) mois échoit alors que l'employé est absent du travail, ce délai est prolongé jusqu'à une période de quinze (15) jours suivant le retour au travail de l'employé.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas à l'employé qui s'est absenté durant cent vingt-quatre (124) jours ouvrables ou plus, avec ou sans traitement, durant l'année en cause.

Dans le cas d'un employé en probation, l'appréciation du rendement doit s'effectuer au moins une (1) fois au cours de la période prévue au premier alinéa de la clause 5-17.01, à la condition que l'employé ait travaillé pendant une période au moins égale à la moitié de la durée de cette période d'emploi continue à titre d'employé en probation. L'appréciation du rendement doit s'effectuer dans la mesure du possible à la mi-probation.

5-16.03 L'appréciation du rendement est faite au moyen d'un formulaire dûment signé par les supérieurs de l'employé qui en reçoit une copie de son évaluateur. Sur réception de cette copie, l'employé signe l'original pour attester qu'il en a reçu copie. L'employé qui refuse de signer l'original de son formulaire est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle son évaluateur la lui a remise ou à la date à laquelle la copie lui a effectivement été expédiée.

Le formulaire d’appréciation du rendement doit être traité par l'employeur comme étant un document confidentiel.

Le contenu de l’appréciation du rendement doit faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre l'employé permanent ou en probation et son supérieur immédiat, ou son supérieur hiérarchique si ce dernier le juge à propos compte tenu des circonstances.

L’employé convoqué par son supérieur pour discuter de son appréciation du rendement est réputé au travail, cependant, il est entendu que la présente disposition ne peut donner droit à la réclamation de temps supplémentaire.

L'échange prévu au présent article doit également avoir lieu, dans la mesure du possible, pour l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus.

5-16.04 À compter de la date de réception de sa copie, l'employé dispose de trente (30) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit à son supérieur immédiat, ses commentaires sur l’appréciation du rendement, lesquels sont réputés faire partie intégrante de l'original du formulaire conservé au dossier de l'employé.

Si dans ce délai de trente (30) jours l'employé conteste ainsi les faits sur lesquels son évaluation est fondée, les faits contestés ne peuvent par la suite être considérés avoir été admis par l'employé.

Le délai de soumission des commentaires pour l’employé qui doit s’absenter de son port d’attache pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, soit à la demande expresse de l’employeur, soit pour ses vacances annuelles, est suspendu pour la durée de cette absence.

5-16.05 Le contenu de l’appréciation du rendement ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

5-16.06 L'employé doit, à la demande de l’employeur, lorsque ses attributions le comportent, donner son avis lors de l’appréciation du rendement des employés ou ouvriers qu'il est appelé à initier, entraîner ou diriger.

5-16.07 Le formulaire d’appréciation du rendement préparé par l’employeur fait l'objet d'une consultation auprès du syndicat par l’entremise du comité de relations professionnelles.

Employés occasionnels et surnuméraires

5-16.08 Les dispositions du présent article s'appliquent à l'employé occasionnel et surnuméraire ayant accumulé plus de neuf cent dix (910) heures travaillées.

5-17.00 - STATUT DE PERMANENT

5-17.01 À l'expiration de la période de probation continue de douze (12) mois ou mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826.3) heures pour le personnel administratif et de bureau et deux mille vingt-deux (2 022) heures pour le personnel ouvrier, l'employé en probation acquiert le statut de permanent s'il est confirmé dans son emploi.

5-17.02 La période d'invalidité ou un congé de maternité suspend la période de probation pour la durée de l'invalidité ou du congé.
Si une maladie, un accident ou la prise d'un congé non rémunéré vient suspendre la période de probation prévue à la clause 5-17.01, celle-ci se poursuit au retour de l'employé.

5-17.03 Lorsque l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'un employé en probation, il doit lui faire parvenir un avis écrit de sa décision au moins un (1) mois avant de mettre fin à son emploi et en faire parvenir une copie au syndicat. Ceci n'a pas pour effet de réduire la période de probation.

5-17.04 Aux fins du présent article, l'avis prévu à la clause 5-17.03 interrompt, à compter de la date de transmission ou l'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi continu mentionnée à la clause 5-17.01.

5-17.05 La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'un employé au cours de la période de probation ou à l'expiration de cette période ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de la présente convention.

5-17.06 Si l'employé en probation et mis à pied pour manque de travail ou à la suite d'une réduction d'effectifs était initialement sur une liste de rappel, il y est replacé au rang qu'il occupait avant sa nomination en probation et conserve l'ancienneté qu'il a accumulée avant et pendant son emploi en probation.

5-17.07 L'employé en probation qui n'a pas pris la totalité des vacances à son crédit au moment de sa mise à pied reçoit une indemnité proportionnelle à la durée des vacances non prises.

5-17.08 Lorsque l'employeur doit faire un choix entre plusieurs employés en probation aux fins de déterminer lequel ou lesquels sont mis à pied, les employés visés sont ceux

ayant le moins d'ancienneté sous réserve de la capacité des autres employés d'exercer les attributions de l'emploi.

Employés occasionnels et surnuméraires

5-17.09 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel et surnuméraire.

5-18.00 – ANCIENNETÉ

5-18.01 L'employé accumule de l'ancienneté pour chaque jour où il a reçu son traitement à taux simple. L'ancienneté se calcule en années et en jours.

a) pour le personnel administratif et de bureau, un jour est égal à sept (7) heures, un an est égal à mille huit cent vingt-six heures et trois dixième (1826,3), ou à deux cent soixante (260) jours;

b) Pour le personnel ouvrier, un jour est égal à sept heures et trois quarts (7 ¾), un an est égal à deux mille vingt-deux (2022) heures, ou deux cent soixante (260) jours;

c) l'employé à temps partiel accumule son ancienneté au prorata des heures travaillées à taux simple.

5-18.02 L'employé permanent conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

a) absence du travail par suite d'une lésion professionnelle;

b) absence du travail pour raison de maladie ou accident autre qu'une lésion professionnelle, pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;

c) congé de maternité, de paternité, d'adoption, le congé sans traitement et les extensions prévues aux dispositions de la présente convention collective traitant des droits parentaux;

d) l'absence sans traitement et la suspension disciplinaire sans traitement, pourvu que la durée de l'absence ou de la suspension soit inférieure à six (6) mois accumulés au cours des douze (12) mois précédant le 1er avril de chaque année. Si, au cours des douze (12) mois précédant le 1er avril de chaque année, la durée des absences sans traitement ou des suspensions est de six (6) mois ou plus, telle durée est alors déduite de l'ancienneté;

e) l'absence sans traitement et la suspension disciplinaire sans traitement de l'employé à temps partiel pourvu que la durée totale au cours des douze (12) mois précédant le 1er avril d'une année soit inférieure à la moitié du nombre d'heures prévues à l'horaire de cet employé pendant cette période de référence;

f) absence pour activités syndicales.

5-18.03 L'employé permanent perd son ancienneté lors de la cessation définitive de son emploi.

5-18.04 Une fois par année, à la fin du mois de janvier, l'employeur remet au syndicat la liste d'ancienneté et l'affiche durant trente (30) jours dans tous les services, l'employeur rend également disponible la liste d'ancienneté sur l'intranet. Cette liste peut être contestée durant la période d'affichage.

5-18.05 L'employé occasionnel qui est réembauché dans les six mois (6) mois de sa cessation d'emploi conserve l'ancienneté qu'il avait accumulée chez l'employeur.

5-18.06 Lorsque l'employé devient permanent, l'ancienneté qu'il détenait comme employé occasionnel ou surnuméraire et qui n'a pas été reconnue pour sa période de probation est prise en compte dans le calcul de son ancienneté.

Ancienneté pour l'employé occasionnel et surnuméraire

5-18.07 L'ancienneté est la période d'emploi d'un employé occasionnel ou surnuméraire calculée sur la base des jours et heures rémunérés à taux normal.

Malgré ce qui précède, l'employé occasionnel embauché pour une période inférieure à un (1) an et l'employé surnuméraire qui n'a pas droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié accumule de l'ancienneté pour les heures travaillées un jour férié et prévu à son horaire normal.

Aux fins du calcul :

a) pour le personnel administratif et de bureau, un jour est égal à sept (7) heures et un an est égal à mille huit cent vingt-six heures et trois dixièmes (1 826,3) ou deux cent soixante (260) jours;

b) pour le personnel ouvrier, un jour est égal à sept heures et trois quarts (7 3/4) et un an est égal à deux mille vingt-deux (2 022) heures ou deux cent soixante (260) jours;

c) pour le personnel à temps partiel, l'ancienneté est comptabilisée en heures selon les dispositions des paragraphes a) et b).

Toutefois, pour l'employé à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de celle prévue à la clause 8-30.02, un (1) an est égal au nombre de jours prévus à son horaire au cours d'une (1) année.

5-18.08 Malgré les dispositions du premier alinéa de la clause 5-18.07, l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus accumule de l'ancienneté lorsqu'il est libéré en vertu des dispositions de la clause 2-8.03.

5-18.09 Sous réserve de la clause 5-18.05, l'employé occasionnel ou surnuméraire perd son ancienneté lors de sa cessation définitive d'emploi.

Toute ancienneté qu'un employé occasionnel ou surnuméraire a perdue conformément à la présente convention collective ou conformément à une convention collective antérieure ne peut d'aucune façon être recouvrée.

Malgré le premier alinéa, une mise à pied ou un licenciement survenu postérieurement à la date de la signature de la présente convention collective n'occasionne pas la perte de l'ancienneté aux fins de l'application des clauses 5-19.01 à 5-19.02 si l'employé fait l'objet d'un nouvel engagement dans la même classe d'emplois moins de trois (3) ans suivant cette mise à pied ou ce licenciement.

5-18.10 Les heures de congé qu'un employé occasionnel à temps partiel reçoit en compensation des heures de travail effectuées au taux normal en dehors de son horaire normal, sont incluses dans le calcul de l'ancienneté au moment où l'employé les utilise ou au moment où l'employeur paie celles-ci.

Dispositions générales

5-18.11 Aux fins du présent article, le jour férié est considéré comme étant un jour ouvrable.

5-18.12 À l'expiration de son emploi, un employé peut exiger que l'employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions, ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite de l'employé.

Employés occasionnels et surnuméraires

5-18.13 Les dispositions des clauses 5-18.01 à 5-18.04 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel et à l'employé surnuméraire.

Malgré ce qui précède l'employé occasionnel et l'employé surnuméraire conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

a) absence du travail par suite d'une lésion professionnelle;

b) absence du travail pour raison de maladie ou accident autre qu'une lésion professionnelle, pour une période n'excédant pas 24 mois;

c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;

d) absence pour activités syndicales.

5-19.00 - AVANCEMENT D'ÉCHELON

5-19.01 Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle des traitements d'une classe d'emplois s'effectue sur rendement satisfaisant et sous forme d'avancement d'échelon, par étapes annuelles dont chacune est constituée d'un (1) échelon, celui-ci correspondant à une (1) année d'expérience dans la classe d'emplois.

Pour les besoins d'avancement d'échelon de l'employé en probation ou régulier occupant un emploi à temps partiel, une (1) année d'expérience doit correspondre à mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3) heures travaillées.

Une (1) année d'expérience pour un employé occasionnel et un employé surnuméraire doit correspondre à mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3) heures travaillées dans sa classe d'emplois.

5-19.02 La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon détenue par l'employé en probation ou régulier à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective n'est pas modifiée.

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

Toutefois, la date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon de l'employé occasionnel embauché à titre d'employé en probation dans la même classe d'emplois, est la date à laquelle celui-ci complète un cumul de mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1826,3) heures d'ancienneté dans sa classe d'emplois depuis sa dernière accession à l'échelon déterminé au moment de sa nomination à titre d'employé en probation. Malgré le premier alinéa de la clause 5-18.01, aux fins de l'application du présent alinéa, l'ancienneté est calculée conformément à la clause 5-18.07.

L'avancement d'échelon de l'employé en probation occupant un emploi à temps partiel, de l'employé occasionnel embauché à titre d'employé en probation dans la même classe d'emplois ou de l'employé occasionnel ou surnuméraire, est accordé, le cas échéant, à la première période de paie complète qui suit la date à laquelle l'employé justifie une (1) année complète d'expérience.

5-19.03 La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon ne doit pas être modifiée sauf dans les circonstances suivantes :

a) à l'occasion d'une intégration lorsque les règles de l'intégration le prévoient;

b) lors du passage d'un employé en probation ou régulier d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet. Dans ce cas, la nouvelle date anniversaire

d'admissibilité à l'avancement d'échelon devient la date à laquelle l'employé complète un cumul de mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1826,3) heures d'ancienneté depuis sa dernière date d'admissibilité à un avancement d'échelon ou à défaut, depuis sa dernière nomination.

5-19.04 Malgré les dispositions qui précèdent, tout employé, y compris l'employé en congé de préretraite, qui, au cours des douze (12) mois consécutifs qui précèdent immédiatement la date anniversaire de son admissibilité à l'avancement d'échelon, s'est absenté durant cent vingt-quatre (124) jours ou plus, avec ou sans traitement, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon. Toutefois, l'employé en congé avec traitement pour études de perfectionnement, l'employé en congé de crédit horaire prévu à son régime d'horaire variable, l'employée en congé de maternité ou bénéficiant d'une prolongation du congé de maternité en vertu de la clause 9-37.12, l'employée en congé spécial en vertu de la clause 9-37.23, l'employé en congé pour adoption, l'employé en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement en vertu de la clause 9-37.35, mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines de même que tout employé libéré en vertu de l'article 2-8.00 ou des clauses 5-15.02 ou 7-27.02, n'est pas considéré comme absent du travail. De plus, les congés pris en compensation des heures supplémentaires ne sont pas considérés comme des absences du travail, et ce, uniquement pour les heures effectivement travaillées, ce qui équivaut au deux tiers (2/3) du congé.

Dans le cas d'un employé occupant un emploi à temps partiel ou ayant occupé un emploi à temps partiel au cours des douze (12) mois précédant sa date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent sous réserve des particularités suivantes :

a) la période de référence pour la comptabilisation des absences s'entend de la période nécessaire au cumul de mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1826,3) heures d'ancienneté depuis sa dernière date d'admissibilité à un avancement d'échelon ou à défaut, depuis sa dernière nomination;

b) pour les fins du calcul des absences, un (1) jour est égal à sept (7) heures pour le personnel administratif et de bureau et sept et trois quart (7 ¾) pour le personnel ouvrier.

Le présent article ne s'applique pas à l'employé visé par le troisième alinéa de la clause 5-19.02 lors de sa première date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon à titre d'employé en probation.

Employés occasionnels ou surnuméraires

5-19.05 Les dispositions du présent article s'appliquent à l'employé occasionnel et surnuméraire à l'exception de la clause 5-19.04.

5-20.00 - MOUVEMENTS DE PERSONNEL PROCESSUS DE DOTATION

5-20.01 L'employeur s'efforce de favoriser la mobilité interne de ses employés afin de leur permettre de diversifier leur expérience, de développer leurs compétences et ainsi de mieux de répondre aux besoins de l'organisation. Les modes de dotation prévus au présent article s'appliquent également aux emplois qui requièrent des employés à temps partiel. Il est entendu qu'un employé à temps complet ne peut se voir placer unilatéralement dans un emploi requérant un employé à temps partiel, mais que le processus inverse demeure possible, à savoir, l'employé à temps partiel dans un emploi requérant un employé à temps complet. L'employeur convient de consulter le syndicat en comité de relations professionnelles lorsqu'il souhaitera apporter des modifications à la procédure de dotation.

5-20.02 Lorsqu'il y a un emploi vacant et que l'employeur décide de le combler ou lorsqu'il y a création d'un nouveau poste, l'employeur procède à l'affichage du poste pour une période de dix (10) jours. Tel affichage doit indiquer notamment :

a) le titre d'emploi;

b) le type d'emploi à temps complet ou à temps partiel;

c) les qualifications requises;

d) les exigences normales et particulières;

e) l'horaire de travail;

f) l'échelle de salaire;

g) la note de passage de l'entrevue et de l'examen lorsque requis, cependant, il est entendu que cette note ne peut être contestée par grief.

5-20.03 Dans le respect des obligations légales de l'employeur en matière d'équité en emploi, l'employeur procède au choix parmi les candidats répondant aux exigences de l'emploi et ayant posé leur candidature selon les priorités suivantes :

a) un employé permanent dans la même classe d'emplois;

b) un employé permanent d'une autre classe d'emplois;

c) un employé occasionnel ou surnuméraire;

Pour chacune des priorités s'il y a plus d'un candidat répondant aux exigences de l'emploi, l'employeur retiendra celui qui a le plus d'ancienneté.
Les qualifications, connaissances et habiletés requises ainsi qu'une note de passage lors de l'entrevue de sélection et de l'examen, s'il y a lieu, font partie des exigences du poste

Si l'employeur ne réussit pas à combler l'emploi ainsi, il peut alors avoir recours au recrutement à l'extérieur de Bibliothèque et Archives nationales du Québec.

L'employé permanent à temps partiel peut postuler tout emploi requérant un employé à temps complet. Il est entendu que l'employé bénéficiant d'une semaine provisoirement réduite est considéré accepter son retour au travail à temps complet s'il est choisi pour combler un tel emploi.

5-20.04 L'employé qui se croit lésé par une fausse interprétation ou prétendue violation du présent article soumet son grief, conformément à la procédure de règlement de griefs, dans les trente (30) jours suivant la période prévue à la clause 5-20.06, ou lorsque l'emploi a été comblé, dans les trente (30) jours suivant la transmission au syndicat par l'employeur concerné d'un avis informant le syndicat de la date effective de l'entrée en fonction du nouveau titulaire. Ledit avis est transmis au syndicat dans les trente (30) jours suivant la date effective de l'entrée en fonction du nouveau titulaire.

Promotion ou avancement dans le corps d'emploi

5-20.05 La promotion signifie l'accession d'un employé, suite à un affichage, à un emploi d'une classe d'emplois d'un niveau supérieur à celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient.

5-20.06 Lorsqu'en application des dispositions de la clause 5-20.05 l'employé est promu, son taux de traitement est majoré de cinq pour cent (5 %) sans toutefois excéder le taux maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emplois.

Si le taux de traitement calculé en vertu du premier alinéa correspond à l'un des taux de traitement prévus à l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emplois, l'employé se voit attribuer l'échelon correspondant.

Si le taux de traitement calculé en vertu du premier alinéa ne correspond à aucun des taux de traitement de la nouvelle classe d'emplois, l'employé se voit attribuer l'échelon immédiatement supérieur au taux de traitement ainsi calculé et le taux de traitement correspondant à cet échelon.

Dans le cas de l'employé promu dont le taux de traitement avant promotion est hors échelle et supérieur au taux de traitement maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emplois, son taux de traitement hors échelle est maintenu et l'échelon attribué est le dernier.

5-20.07 La nomination et le traitement de l'employé, à la suite de l'avancement de classe ou de la promotion, prennent effet à la date à compter de laquelle l'employé assume ses nouvelles fonctions.

Affectation provisoire

5-20.08 L'employé est appelé à exercer, de façon principale et habituelle, les attributions de la classe d'emplois à laquelle il appartient, sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire ou que lui sont temporairement confiées, en raison des nécessités du service, des attributions de chef d'équipe telles qu'elles sont définies à la classe principale prévue au plan de classification.

Toutefois, la période pendant laquelle l'employé se voit affecté provisoirement à d'autres attributions en raison des nécessités du service ne doit pas excéder huit (8) mois par année financière dans cette fonction.

5-20.09 Jusqu'à ce que l'emploi soit comblé selon les modalités prévues au présent article, l'employeur peut procéder par désignation à titre provisoire en y désignant un employé appartenant préférablement à une classe d'emplois d'un niveau égal ou supérieur à l'emploi à combler. Toutefois, un tel emploi ne peut être comblé par la désignation à titre provisoire d'un ou de plusieurs employés pour une période de plus de six (6) mois. Cette période peut être de neuf (9) mois lorsqu'un recrutement à l'extérieur doit être tenu pour combler cet emploi.

Employés occasionnels et surnuméraires

5-20.10 Les dispositions du présent article s'appliquent à l'employé occasionnel et surnuméraire à l'exception des clauses 5-20.08 et 5-20.09.

5-21.00 - DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

5-21.01 Les parties conviennent que le développement des ressources humaines est nécessaire en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation et d'assurer le progrès des employés et elles s'engagent à collaborer à cette fin.

5-21.02 Il est de la responsabilité de l'employeur d'établir et de mettre en application la politique de développement des ressources humaines.

5-21.03 L'employeur établit et administre ses plans et programmes de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en cette matière et suivant les politiques et directives en vigueur et il prévoit à son budget les montants nécessaires pour les réaliser.

L’employeur peut également consentir à rembourser certains frais de scolarité engagés par un employé, et ce, selon les conditions et modalités prévues au Règlement sur le remboursement des frais de scolarité de Bibliothèque et Archives nationales du Québec en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective.

5-21.04 Aux fins de l'application des dispositions de la clause 5-21.01, l’employeur convoque le syndicat par l'entremise du comité de relations professionnelles dans le but de l'informer du bilan de réalisation du développement des ressources humaines de l'année financière précédente.

Aussi, avant l'approbation du plan de développement des ressources humaines de l'année financière qui suit, l’employeur consulte le syndicat par l'intermédiaire de ce même comité, sur l'identification des besoins collectifs et sur l'établissement des priorités. Dès l’approbation de ce plan, l’employeur en transmet une copie au syndicat.

5-21.05 À son retour d'un programme de développement des ressources humaines, l'employé ne peut se voir confier des attributions autres que celles correspondant à sa classe d’emplois au moment de son départ.

5-21.06 La nature des programmes suivis par l'employé ainsi que les attestations ou les résultats obtenus au cours de ces programmes sont consignés au dossier de l'employé.

5-21.07 Lorsque l’employé participe à une activité de développement des ressources humaines se déroulant à l’extérieur de son lieu de travail, la distribution des heures des cours et des activités inhérentes constituent la journée normale de travail de cet employé, les dispositions de l’article 8-30.00 ne s'appliquant pas dans un tel cas sauf si la durée de l'activité correspond à la moitié ou moins des heures prévues à son horaire normal de travail.
Les heures que l’employé doit exécuter en effectuant un déplacement durant ses heures normales de travail à l'occasion d'une activité de développement qui dure moins d'une (1) journée ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

5-21.08 Sous réserve de la clause 5-21.09, si un programme de développement des ressources humaines prévoit des cours ou des activités inhérentes à ce programme durant un jour férié ou une fin de semaine, l'employé qui participe à ce programme bénéficie d'une remise du jour dans les trente (30) jours suivant la date de son retour.
5-21.09 La période normale de vacances accordée par une institution d’enseignement ou un organisme fréquenté par un employé qui y suit un programme de développement est déduite des crédits annuels de vacances de cet employé, jusqu’à concurrence des crédits de vacances accumulés pour l’année en cours. Les jours fériés prévus dans cette institution ou cet organisme tiennent lieu des jours fériés prévus à la présente convention collective.

5-21.10 Lorsque des dispositions particulières sont prévues par l'employeur pour les frais de déplacement des employés qui suivent un programme de développement, ces dispositions particulières prévalent, lesquelles ne doivent toutefois pas être inférieures aux conditions relatives aux frais de déplacement prévus dans la présente convention collective. Cependant, toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par l'employeur à l'employé est remise à l'employeur.

Employés occasionnels et surnuméraires

5-21.11 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel et surnuméraire.

6-22.00 - PROCESSUS DE MISE À PIED ET RAPPEL

6-22.01 Un employé peut être mis à pied pour manque de travail suite à des changements technologiques, lors d'un changement dans l'organisation du travail ou dans les services offerts par l'employeur ou lors d'une cession totale ou partielle de Bibliothèque et Archives nationales du Québec, le cas échéant.

Lorsqu'il doit procéder à des mises à pied, l'employeur consulte le syndicat et l'informe des mesures qu'il entend prendre afin que le syndicat fasse ses recommandations. Les mises à pied ou les départs volontaires ne pourront être effectifs avant l'expiration d'un délai de six (6) mois de la date à laquelle l'employeur a transmis l'avis de consultation au syndicat, sauf si les employés concernés consentent à un délai plus court.

L'avis de consultation doit contenir en outre des informations sur la nature des changements prévus, la date prévue de l'implantation, la formation prévue s'il y a lieu, le nombre d'employés affectés, les effets sur la classification et toute autre information pertinente en vertu de la présente convention collective.

6-22.02 Le présent article s'applique aux employés permanents.

6-22.03 Lorsqu'il doit procéder à des mises à pied en vertu des dispositions de la clause 6-22.01, l'employeur identifie les employés en surplus et les postes à abolir. Il procède alors à une offre de départ volontaire parmi les employés de la même classe d'emplois que celle des employés visés, et ce, dans un rayon de 50 kilomètres du port d'attache du ou des postes à abolir en accordant la priorité aux employés ayant le plus d'ancienneté.

6-22.04 L'offre de départ volontaire est remise à l'employé en main propre ou transmise par courrier recommandé à sa dernière adresse connue et une copie est également

transmise au syndicat. L'employé intéressé informe l'employeur dans un délai de quatorze (14) jours de la mise à la poste**,** ou de la remise en main propre de l'offre de son intention s'en prévaloir et ainsi bénéficier des dispositions de l'alinéa c) de la clause 6-22.10.

6-22.05 Dans un délai de dix (10) jours de l'expiration du délai prévu à la clause 6-22.04**,** l'employeur informe l'employé visé par la mise à pied qu'il obtient le poste libéré par le départ volontaire et qu'il pourra postuler sur un poste vacant sans délai. Dans le cas où plusieurs employés acceptent l'offre de départ volontaire, l'employeur accorde les départs par ordre d'ancienneté, de même les employés visés par la mise à pied pourront choisir les postes ainsi libérés par ancienneté**.**

6-22.06 S'il n'y a pas de départ volontaire, l'employeur informe les employés en surplus en leur remettant en main propre ou en leur transmettant par courrier recommandé à leur dernière adresse connue, un avis de mise à pied en débutant par les employés en période de probation puis les employés permanents par ordre inverse d'ancienneté dans la ou les directions concernées. Cet avis est transmis au minium soixante (60) jours avant la date effective de la mise à pied et une copie est également transmise au syndicat.

6-22.07 Dans les quatorze (14) jours qui suivent la mise à la poste ou la remise en main propre de l'avis de mise à pied**,** l'employé doit informer l'employeur par écrit en regard des choix suivants :

a) déplacer l'employé permanent ayant le moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache pourvu qu'il rencontre les exigences normales du poste;

b) déplacer l'employé permanent ayant le moins d'ancienneté dans une autre classe d'emplois dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache pourvu qu'il rencontre les exigences normales et particulières du poste.

6-22.08 L'employeur doit, au plus tard dix (10) jours après la date de la réception du choix exprimé par l'employé en vertu de la clause 6-22.07, faire connaître par écrit à l'employé sa décision sur le choix effectué.

6-22.09 L'employé supplanté suite au choix exercé par un autre employé en vertu de la clause 6-22.07 en est informé par un avis remis en main propre ou transmis par courrier recommandé à sa dernière adresse connue. Il bénéficie d'un délai de quatorze (14~~)~~ jours à compter de la date de la transmission de l'avis ou de la remise en main propre pour faire connaître à l'employeur son choix en regard de la clause 6-22.10.

6-22.10 L'employé qui reçoit l'avis de mise à pied prévu aux clauses 6-22.06 et 6-22.09 et qui ne se prévaut pas du mécanisme de supplantation de la clause 6-22.07, doit dans les quatorze (14) jours de la réception de l'avis de mise à pied

transmettre par écrit à l'employeur son choix à l'égard de l'une ou l'autre des options suivantes :

a) faire inscrire son nom sur une liste de rappel;

b) obtenir le statut de surnuméraire, si applicable;

c) recevoir une indemnité de départ équivalente à un (1) mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à un maximum de six (6) mois.

6-22.11 L'employé qui choisit l'option prévue à l'alinéa a) de la clause 6-22.10 voit son nom inscrit sur une liste de rappel pour une période de dix-huit (18) mois; cette inscription prend effet trente (30) jours après la date de transmission de l'avis de son choix à l'employeur.

L'employé qui choisit l'option prévue à l'alinéa c) de la clause 6-22.10 reçoit son indemnité de départ dans les trente (30) jours de la date de transmission de son choix à l'employeur. Cet employé ne peut occuper un emploi à Bibliothèque et Archives nationales du Québec pendant une période de dix-huit (18) mois à partir de la date de la mise à pied.

6-22.12 Un employé à temps partiel ne peut supplanter un employé à temps complet.

6-22.13 De même, un employé à temps complet ne peut être tenu d'accepter un emploi à temps partiel.

6-22.14 En aucun cas l'application des dispositions qui précèdent ne peut entraîner de promotion.

6-22.15 L'employé qui, suite au processus de mise à pied, déplace un employé d'une classe d'emplois dont le taux maximum de l'échelle est inférieur au maximum de l'échelle du poste qu'il détenait avant le déplacement, obtient un taux de traitement conforme à sa nouvelle classe d'emplois pourvu qu'il ne soit pas inférieur à la moitié de l'échelle de traitement à laquelle il avait droit et sans être supérieur au taux de traitement auquel il avait droit avant son déplacement. Toutefois le nouveau taux de traitement ne doit pas dépasser le taux de traitement maximal de traitement prévu pour la classe d'emplois à laquelle il est déplacé.

Employés occasionnels et surnuméraires

6-22.16 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel et surnuméraire, lequel est mis à pied avant l'employé permanent.

6-23.00 - LISTE DE RAPPEL

6-23.01 Aux fins de l'application du présent article, l'employeur constitue une liste de rappel sur laquelle il place les noms des employés mis à pied.

6-23.02 L'employé dont le nom est inscrit sur cette liste est rappelé en priorité lorsqu'un emploi pour lequel il possède les exigences normales et particulières devient vacant.

L'employeur doit transmettre à l'employé un avis écrit de rappel au travail au moins dix (10) jours avant la date où il doit se présenter au travail. Cet avis est envoyé par lettre recommandée à la dernière adresse connue de l'employé. Il incombe à l'employé de prendre les moyens nécessaires pour que l'employeur puisse le rejoindre par courrier recommandé en tout temps. Copie de cet avis est transmise au syndicat.

L'employé a un délai de sept (7) jours suivant la mise à la poste de l'avis de rappel pour informer l'employeur par écrit de son acceptation ou de son refus.

Si l'employeur n'a pas reçu de réponse de l'employé à l'expiration de ce délai de sept (7) jours, il peut rappeler au travail le salarié suivant inscrit sur cette liste.

Le défaut de se présenter à la date prévue dans l'avis de rappel est considéré comme un refus d'offre aux fins de l'application du présent article.

6-23.03 Si plusieurs employés sont inscrits sur la liste de rappel, c'est celui qui a le plus d'ancienneté et qui possède les exigences normales et particulières de l'emploi qui est rappelé le premier; si deux employés ont la même ancienneté, l'employeur rappelle d'abord le premier inscrit sur la liste; si deux employés ayant la même ancienneté sont inscrits le même jour sur la liste, l'employeur procède à un tirage au sort en présence d'un représentant syndical.
Aux fins de l'application du présent article, les employés sont rappelés dans l'ordre suivant :

a) un employé de la même classe d'emplois que l'emploi disponible;

b) un employé pour qui l'emploi disponible est de niveau équivalent dans une autre classe d'emplois.

6-23.04 Aux fins de calcul de l'ancienneté, l'employé rappelé au travail en application du présent article se voit créditer l'ancienneté qu'il avait accumulée à la date de sa mise à pied. La période pendant laquelle il a été sur la liste de rappel n'est cependant pas comptabilisée aux fins du présent article.

6-23.05 Le nom de l'employé est rayé de la liste de rappel dans les cas suivants :

a) après trois refus consécutifs d'occuper un emploi offert. L'omission de répondre à

l'employeur suite à un avis de rappel est considérée comme un refus;

b) après dix-huit (18) mois de la date d'inscription sur la liste de rappel.

Employés occasionnels et surnuméraires

6-23.06 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel et surnuméraire.

7-26.00 - SOUS-TRAITANCE

7-26.01 Il appartient à l'employeur de définir les modes d'opération de son organisation.

Toutefois, les parties conviennent de collaborer pour assurer l'utilisation optimale des ressources de l'organisation.

7-26.02 Sauf en cas d'urgence ou de force majeure, lorsque l'employeur envisage de confier certaines activités à un tiers et que, de façon prévisible, des employés peuvent être affectés par cette décision, il consulte, par écrit, le syndicat par l'entremise du comité de relations professionnelles dans un délai d'au moins soixante (60) jours avant la prise de décision.

Il en est de même lors d'un renouvellement ou d'une prolongation d'un contrat de sous-traitance.

Malgré ce qui précède, l'employeur et le syndicat peuvent, par l'entremise du comité de relations professionnelles convenir de tout autre délai et de toute autre modalité de consultation.

7-26.03 La consultation prévue à la clause 7-26.02 porte notamment sur la justification du recours à la sous-traitance, les conséquences possibles de cette décision en ce qui concerne le nombre d'employés susceptibles d'être affectés, la disponibilité de l'expertise professionnelle chez l'employeur, l'impact sur le niveau d'expertise professionnelle chez l'employeur, de même que la possibilité d'effectuer à l'interne les travaux à un coût égal ou moindre étant entendu que, pour les fins de cette analyse, seuls les coûts pertinents sont évalués et que la sous-traitance est assimilée à un coût de main d'œuvre. À cet effet, l'employeur peut convenir avec le syndicat d'une grille d'analyse adaptée à l'organisation.

7-26.04 Le défaut par l'employeur de consulter le syndicat conformément à la clause 7-26.02 peut être contesté conformément à la procédure de règlement de griefs. L'arbitre pourra ordonner la suspension de l'exécution du contrat de sous-traitance jusqu'à ce que le syndicat ait été consulté.

7-26.05 Au besoin, lorsque l'expertise professionnelle n'est pas disponible parmi les employés en emploi, des sommes sont affectées en priorité pour le développement de l'expertise professionnelle des employés à même le budget prévu pour le développement des ressources humaines prévu à l'article 5-21.00.

7-26.06 Un employé ne peut être en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.

Employés occasionnels ou surnuméraires

7-26.07 Les dispositions du présent article, à l'exclusion de la clause 7-26.06 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou surnuméraire.

7-27.00 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

7-27.01 En vue de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles, l'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pour prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de tous les employés.

7-27.02 Les parties conviennent de maintenir actif le comité de santé et de sécurité qui assume les responsabilités des comités paritaires prévus à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et qui sont définies dans une lettre d'entente à cet effet, signée entre les parties.

7-27.03 L'employé membre du comité de santé et de sécurité au travail est réputé au travail lorsqu'il assiste aux séances de ce comité, ou qu'il effectue un travail jugé, par le comité, nécessaire à sa bonne marche. L'employé visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé l'employeur.

7-27.04 Lorsqu'un membre d'un comité paritaire de santé et sécurité exerce en dehors de son horaire les fonctions prévues à la clause 7-27.03, il est réputé au travail et il reçoit un congé d'une durée équivalente qui lui est accordé dans les deux (2) mois qui suivent cet événement.

À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation pour chacune des heures travaillées, une rémunération équivalant à une fois et demie (1 ½) son taux horaire de traitement.

7-27.05 Lorsqu'un membre d'un comité paritaire de santé et sécurité exerce en dehors de son horaire les fonctions prévues à la clause 7-27.03, ou lorsque la présence du représentant à la prévention est requise en dehors de son horaire de travail pour les

motifs mentionnés à l'article 62 ou aux paragraphes 6 et 7 de l'article 90 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, il est réputé au travail et il reçoit un congé d'une durée équivalente qui lui est accordé dans les deux (2) mois qui suivent cet événement.

À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation pour chacune des heures travaillées, une rémunération équivalant à une fois et demie (1 ½) son taux horaire de traitement.

7-28.00 - UNIFORME DE TRAVAIL

7-28.01 L'employeur fournit gratuitement à ses employés tout uniforme dont il exige le port, ainsi que tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

7-28.02 Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par l'employeur demeurent sa propriété et le remplacement n'en peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'employeur de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.

7-28.03 L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis par l'employeur est à la charge des employés, excepté dans le cas de vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres vêtements de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et aux fins du travail.

8-30.00 - PRESTATION DE TRAVAIL HORAIRE DE TRAVAIL

8-30.01 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux employés affectés à la Direction de la référence, à la Direction de l'accueil et du prêt, à la collection nationale de la Direction de la collection nationale et des collections patrimoniales, au Centre de relations clients et à la Référence à distance de la Direction des services à distance et aux milieux documentaires et au Square de la Direction de la bibliothèque St-Sulpice.

8-30.02 Chaque employé en probation ou régulier, dont la semaine normale est à temps complet, est assuré d'une semaine garantie de trente-cinq (35) heures pour le personnel administratif et de bureau et de trente-huit heures et trois quarts (38 ¾) pour le personnel ouvrier. Ces heures sont normalement effectuées du lundi au vendredi, et la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures, effectuées consécutivement et généralement réparties entre huit heures (8 h) et dix-sept heures trente (17 h 30) à l'exclusion de la période de repas, généralement prise au milieu de la journée, d'une durée d'au moins trois quarts (3/4) d'heure et d'au plus une heure et demie (1 ½).

Cependant, chaque employé en probation ou régulier occupant un emploi à temps partiel est assuré d'une semaine minimale de quatorze (14) heures pour le personnel administratif et de bureau et de quinze heures et demie (15 ½) pour le personnel ouvrier. Il est également assuré d'une période minimale de trois quarts (3/4) d'heure non payée pour le repas, si sa durée quotidienne de travail est supérieure à cinq (5) heures consécutives : il en est de même si la durée quotidienne de travail est de cinq (5) heures ou moins, lorsque l'employé en fait la demande.

Les garanties de la semaine de travail ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel et à l'employé surnuméraire; il en est de même pour l'employé en probation ou régulier qui, au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, travaillait moins de trente-cinq (35) heures par semaine.

8-30.03 L'employeur peut modifier le régime d'heures de travail de l'employé à temps partiel de même que leur durée hebdomadaire pour le motif mentionné à la clause précédente. Il est entendu que la durée hebdomadaire ne peut être supérieure à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet.

Malgré les dispositions de l'alinéa qui précède, la durée hebdomadaire de travail de l'employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite ne peut être majorée que dans le cas où la présence de l'employé est essentielle à la bonne marche du service et qu'il ne peut être remplacé. Toutefois, à la suite d'une demande de l'employé et après entente avec l'employeur, la durée hebdomadaire de travail peut être modifiée.

8-30.04 L'employeur avise l'employé concerné et le syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance de l'entrée en vigueur d'un nouveau régime d'heures de travail établi suivant les dispositions des clauses 8-30.02 et 8-30.03.

Si l'employeur invoque les besoins du service, il fournit au syndicat les motifs de sa décision.

L'employé peut, dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur d'un nouveau régime d'heures de travail, recourir à la procédure de règlement de griefs, pour contester la décision de l'employeur pour le motif qu'aucune des conditions prévues aux clauses 8-30.02 et 8-30.03 n'a été respectée.

Le défaut de transmettre au syndicat l'avis prévu au présent article ou d'omettre d'indiquer les motifs de sa décision ne peut être invoqué devant un arbitre si l'employé a formulé son grief dans le délai imparti.

Horaire variable

8-30.05 Nonobstant l'article précédent et sous réserve des stipulations du présent article, les employés sont sous le régime de l'horaire variable à l'exception des services suivants :

a) Direction de la référence, la Direction de l'accueil et du prêt, la Direction des services à distance et aux milieux documentaires, de la Collection nationale de la Direction de la Collection nationale et des collections patrimoniales, à l'exception des agents de secrétariat;

b) Direction générale des technologies de l'information et des télécommunications, à l'exception des agents de secrétariat;

c) Direction de la gestion des immeubles, à l'exception des agents de secrétariat;

d) Direction des services aux usagers et aux partenaires de la Direction générale des Archives nationales, à l'exception des employés de Québec et de Montréal;

e) Direction de la bibliothèque St-Sulpice;

f) Direction du développement des affaires et de la commercialisation

Si l'employeur décide d'exclure des employés du régime d'horaire variable, il convoque les membres du comité de relations professionnelles afin de l'informer des motifs de l'exclusion.

Malgré ce qui précède, les employés suivants sont aussi sous le régime de l'horaire variable :

- à la Direction de la référence, au PEB et à la RAD, les techniciens en documentation permanents à temps plein dont l'horaire est du lundi au vendredi de jour
- au PEB, les commis de bibliothèque permanents temps plein dont l'horaire est du lundi au vendredi de jour;
- aux Services adaptés de la Direction de l'accueil et du prêt, les techniciens en documentation permanents à temps plein de jour et les commis permanents à temps plein de jour
- à la Collection Nationale, les techniciens en documentation permanents à temps plein de jour.

Pour les employés de la Collection nationale visés par la présente qui travaillent sur un horaire 6/4 ou ayant un horaire du mardi au samedi, seules les journées de semaine du lundi au vendredi pourront être en horaire variable.

Le régime d'horaire variable permet à l'employé de choisir, à l'intérieur de certaines limites et en conformité avec les exigences du service, ses heures d'arrivée et de

départ tout en tenant compte de la nécessité de maintenir la présence d'un nombre suffisant d'employés pour donner le service à l'intérieur des heures normales de bureau.

Ce régime comporte notamment les éléments suivants :

a) pour effectuer ses tâches quotidiennes, l'employé dispose d'une amplitude de dix heures trente, soit de 7 h 30 à 18h;

b) les périodes journalières de 9 h 45 à 11 h 30 et de 13 h 45 à 15 h 30 sont définies plages fixes; ces deux (2) plages fixes sont les périodes de journée où tout le personnel doit être présent;

c) l'employé utilise un minimum de quarante-cinq (45) minutes pour dîner;

d) aux fins de l'application du paragraphe suivant, la période de référence est de quatre (4) semaines pour un total de cent quarante (140) heures pour le personnel administratif et de bureau et de cent cinquante-cinq (155) heures pour le personnel ouvrier.

Réserve d'heures et report :

i. on entend par réserve la différence entre le nombre d'heures prévu à la période de référence et les heures comptabilisées; la réserve horaire positive ou négative peut contenir un maximum de sept (7) heures pour le personnel administratif et de bureau et de sept heures et trois quarts (7 ¾) pour le personnel ouvrier par période de référence;

ii. Pour la réserve positive, les heures en sus du maximum ne sont pas créditées. Les crédits d'heures sont accumulés à temps simple et ne sont pas remboursables en argent. Cette réserve peut être transférée d'une période de référence à une autre jusqu'au maximum permis. L'utilisation de ces crédits accumulés ne peut entraîner la suppression de plus de deux plages fixes par période de référence. Ces crédits peuvent être utilisés pour une journée complète, ou deux (2) demi-journées séparées. L'approbation préalable du supérieur immédiat est nécessaire. La réserve d'heures accumulées durant une période de référence ne peut être utilisée que dans une période de référence subséquente. L'employé peut utiliser sa réserve positive d'heures en tout temps à l'intérieur des plages mobiles, et ce, sans avoir à compléter un permis d'absence;

iii. La réserve négative peut être transférée d'une période de référence à une autre. Si la réserve négative venait en dépassement du maximum, l'employé subit une coupure de traitement. De plus un tel comportement peut amener l'utilisation de mesures disciplinaires, et ce, conformément à la convention collective en vigueur.

Il est entendu que l'employeur peut mettre fin à ce régime, et ce, après avis de trente (30) jours aux employés concernés et au syndicat. De plus, il transmet au comité de relations professionnelles les motifs de sa décision.

Il est entendu également que l'employeur ne peut modifier les dispositions d'un régime d'horaire variable existant qu'après entente au comité de relations professionnelles relativement à la nature des modifications et à la date d'entrée en vigueur de celles-ci. À cet effet, il avise par écrit le syndicat des modifications envisagées et le comité de relations professionnelles doit se réunir dans les trente (30) jours de la transmission de l'avis.

Horaire flexible

8-30.06 Les employés suivants, qui ne bénéficient pas de l'horaire variable, bénéficient de l'horaire flexible :

a) Les techniciens affectés à l'Espace Jeunes, au premier (1er), deuxième (2ème) et troisième (3ème) étage de la Grande bibliothèque, à la RAD ainsi que les techniciens et les commis affectés au PEB, sauf pour les périodes d'affectation au SQLA;
b) Le lundi, les employés de tout statut affectés au service aux usagers;

L'horaire flexible sans cumul de temps permet à l'employé visé d'étaler ses heures quotidiennes de travail entre 8 h et 18 h. L'employé doit cependant être présent durant la plage fixe, soit entre 9 h 45 et 16 h. De plus, la période de repas doit être prise entre 11 h 45 et 13 h 45. Ceci est applicable dans la mesure où la Grande Bibliothèque demeure fermée le lundi.

Il est entendu que l'employeur peut mettre fin à ce régime, et ce, après avis de trente (30) jours aux employés concernés et au Syndicat. De plus, il transmet au comité de relations professionnelles les motifs de sa décision.

Il est entendu également que l'employeur ne peut modifier les dispositions d'horaires flexibles existants qu'après entente au Comité de relations professionnelles relativement à la nature des modifications et à la date d'entrée en vigueur de celle-ci. À cet effet, il avise par écrit le Syndicat des modifications envisagées et le Comité de relations professionnelles doit se réunir dans les trente jours de la transmission de l'avis.

8-30.07 L'employeur peut modifier le régime d'heures de travail prévu à la clause 8-30.02 et établir tout autre régime lorsque les besoins du service l'exigent.

8-30.08 Lorsque la semaine normale de travail d'un employé, telle qu'elle est prévue aux clauses 8-30.02 et 8-30.06, est majorée, cet employé est rémunéré à taux simple pour chaque heure additionnelle comprise dans sa semaine normale de travail.

8-30.09 L'employé sur faction rotative ou fixe a droit à une période minimale de quarante-cinq (45) minutes pour le repas, généralement au milieu de la période de travail.

8-30.10 L'employé dont la durée quotidienne de travail est de six heures et demie (6 1/2) ou plus a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune. L'employé à temps partiel a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par période de travail continue de trois heures et demie (3 1/2) ou plus.
L'alinéa qui précède ne s'applique pas à l'employé dont les attributions comportent de travailler pendant cette période.

8-30.11 Les régimes d'heures de travail établis en vertu de la clause 8-30.07 et qui font exception à la règle générale énoncée à la clause 8-30.02 doivent respecter les conditions suivantes :

a) L'employé visé a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos, si sa semaine normale de travail est de cinq (5) jours consécutifs. Si sa semaine normale de travail est une semaine moyenne répartie sur un cycle déterminé, l'employé a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos lorsque intervient un congé à l'intérieur de ce cycle; toutefois, le total des heures de travail et de congé doit correspondre à celui de l'employé qui n'est pas sur un cycle déterminé;

b) L'employeur accorde à l'employé permanent à temps complet le plus grand nombre de fins de semaine possible et elles sont réparties de façon aussi équitable que possible entre les employés.

c) Aux fins du présent paragraphe, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

d) L'employé ne peut être soumis pendant sa semaine normale de travail à plus de deux (2) répartitions différentes ni à plus de deux (2) changements d'horaire de travail.

   De plus, l'employé a droit à dix (10) heures de repos entre la fin et la reprise du travail.

   Lorsqu'il y a rotation entre employés, celle-ci est effectuée de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

e) Les parties, par leurs représentants respectifs, doivent convenir dans la mesure du possible d'aménagements aux horaires de travail pour permettre à l'employé de bénéficier, soit du jour de l'An, soit du jour de Noël, ainsi que le jour qui précède et qui suit le jour de Noël et le jour de l'An, selon le cas, le tout de façon compatible

avec les nécessités du service.

Régime d'aménagement et de réduction volontaire du temps de travail

8-30.12 L'employeur maintient un régime d'aménagement et de réduction volontaire du temps de travail dont les conditions sont définies à la Lettre d'entente numéro 1.

Employés occasionnels

8-30.13 Les dispositions de la clause 8-30.04 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel de moins d'un (1) an.

Employés surnuméraires

8-30.14 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à l'employé surnuméraire.

8-31.00 - CONGÉS SANS TRAITEMENT

8-31.01 L'employé permanent peut, pour un motif jugé valable par l'employeur qui tient compte des nécessités du service, obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois soit pour la totalité, soit pour une partie de la durée de sa semaine de travail, auquel cas, il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine. Ce permis d'absence peut être renouvelé.

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

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

L'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour. Il en est de même pour l'employée qui devient enceinte pendant un congé sans traitement et qui désire mettre fin à son congé.

Pour un congé sans traitement de cinq (5) jours et plus, mais inférieur à douze (12) mois accordé en vertu du présent article ou des clauses 8-31.02 à 8-31.05, l'employé

peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé, mais incluant la période de congé.

L'employé victime d'un préjudice corporel subit en raison d'un acte criminel ou dont l'enfant mineur a subi un tel préjudice, ou est porté disparu, a droit au congé tel que prévu à la *Loi sur les normes du travail*.

8-31.02 L'employeur peut accorder un permis d'absence sans traitement pour permettre à un employé de donner des cours ou des conférences ou pour participer à des travaux qui ont trait à son activité professionnelle.

8-31.03 L'employé permanent a droit à une absence sans traitement, à temps complet ou à temps partiel, pour poursuivre des études dans une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employé comprenant notamment les dates de début et de fin du congé ainsi que, dans le cas du congé partiel sans traitement, les jours et les heures de travail. Cette entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où l'employé fait sa demande écrite dans un délai de soixante (60) jours avant le début de son absence.

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

8-31.04 Pour chaque période du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, l'employé permanent a droit à un maximum de deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de quinze (15) jours**.** Quant à l'employé à temps partiel, il a droit au cours de la même période à un maximum de deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt et un (21) jours. La demande doit être faite par écrit à l'employeur au moins trente (30) jours avant la date du début du congé. Les dates de début et de fin du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service et ne doivent pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres employés.

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

8-31.05 Après avoir accumulé sept (7) années d'ancienneté, l'employé permanent a droit, après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit,

une (1) fois par période d'au moins sept (7) ans, à une absence sans traitement dont la durée ne peut excéder douze (12) mois.

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

En cas de désaccord sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, l'employé peut se faire accompagner de son délégué syndical ou du représentant de griefs de section.
L'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

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

8-31.06 Au cours d'une absence sans traitement, l'employé continue à participer au régime de base d'assurance maladie et verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

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

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

8-31.07 À son retour au travail, l'employé qui a obtenu une absence sans traitement à temps complet se voit attribuer suivant les emplois disponibles, des attributions caractéristiques correspondant à sa classe d'emplois et il peut retourner dans la même unité administrative pourvu que les circonstances le permettent.

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

8-31.08 S'il advenait qu'un employé obtienne une absence sans traitement sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et l'employé doit réintégrer immédiatement son travail et peut être passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Congé pour fonder une entreprise

8-31.09 L'employeur peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à un employé permanent de fonder une entreprise. L'employé qui désire mettre fin à ce congé sans traitement au cours ou à la fin de la période, doit en informer l'employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail. À la fin du congé sans traitement, si un tel avis n'a pas été adressé à l'employeur, l'employé est congédié.

Congé sans traitement à traitement différé

8-31.10 L'employé permanent à temps complet peut demander par écrit à l'employeur un congé sans traitement à traitement différé.

8-31.11 L'option privilégiée par l'employé, conformément à la clause 8-31.40, permet à celui-ci de voir son traitement étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans, selon le cas, l'une de ces années ou partie de celle-ci étant prise en congé.

8-31.12 L'octroi d'un tel congé est du ressort de l'employeur. Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employé. Cette entente doit contenir un engagement de l'employé à revenir au service de l'employeur pour une durée au moins égale à celle de ce congé. De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

8-31.13 Lors de son retour au travail, si son emploi a été aboli, déplacé ou cédé, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

8-31.14 L'employé absent du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une demande de congé sans traitement à traitement différé avant la date effective de son retour au travail.

8-31.15 La convention collective s'applique à l'employé bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte des modalités prévues aux clauses 8-31.16 à 8-31.41.

8-31.16 La période de congé sans traitement peut se situer au début, au cours ou à la dernière année de l'option et doit se prendre en mois entiers et consécutifs, et ce, sans exception. Pendant le congé sans traitement, l'employé reçoit le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime; il ne peut recevoir aucun autre traitement ou rémunération de l'employeur, d'une autre personne ou d'une société avec qui l'employeur a un lien de dépendance.

8-31.17 Au moment de sa demande, l'employé indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles de la période de congé sans traitement à traitement différé. Il appartient à l'employeur d'accepter l'option choisie par l'employé et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Celles-ci peuvent être différentes dans les circonstances et selon les modalités prévues aux clauses 8-31.19, 8-31.22 à 8-31.23, 8-31.36 à 8-31.38.

8-31.18 Le pourcentage de traitement que l'employé reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par la clause 8-31.40, sur la base du traitement qu'il aurait reçu au cours de chacune de ces années s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.

8-31.19 Au cours de la participation de l'employé à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par l'employé prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues à la clause 8-31.36 s'appliquent en les adaptant.

8-31.20 L'employé n'accumule pas de jours de vacances au cours de la période de congé sans traitement mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à la période de congé, à l'année financière suivant le congé.

8-31.21 Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par l'employé pendant la durée de l'option y compris pendant la période de congé sans traitement.

8-31.22 Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt-et-une (21) semaines si le congé de maternité survient avant ou après le congé sans traitement. L'assurance emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence pour totaliser le quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement. L'option est alors prolongée d'autant.

Toutefois, l'employée peut mettre fin à son option si le congé de maternité survient avant la prise de la période de congé sans traitement : elle reçoit alors le traitement

non versé sans intérêt, celui-ci étant cotisable au régime de retraite, ainsi que la pleine prestation du congé de maternité.

Si l'accouchement ou l'adoption survient pendant la prise du congé sans traitement, le congé de maternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé et il est considéré comme débutant le jour du retour au travail de l'employé pour autant qu'il satisfasse aux conditions prévues à l'article 9-37.00.
À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, l'employé qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de la clause 8-31.19, demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement et poursuivre sa participation à l'option choisie. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'option est prolongée d'autant.

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

8-31.23 Aux fins des régimes optionnels d'assurance vie, maladie, traitement, le traitement assurable est celui de l'employé défini à la clause 10-40.01 et celui-ci doit payer sa prime.

8-31.24 Aux fins de l'assurance traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé sans traitement si celle-ci survient au cours de la période de congé sans traitement.

Dans ce cas, l'employé a droit, durant sa période de congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, il aura droit, s'il est encore invalide, aux avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de la clause 9-38.17 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'il participe à l'option.

Il bénéficie des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de la clause 9-38.17 si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où il est encore invalide.

8-31.25 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient avant ou après que la période de congé sans traitement ait été prise et l'employé bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de la clause 9-38.17 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. Le participant encore invalide au moment où l'option se termine bénéficie pleinement des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de la clause 9-38.17.

8-31.26 Aux fins de l'assurance traitement, l'employé visé peut se prévaloir des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que la période de congé sans traitement n'ait été prise et qu'elle perdure jusqu'au moment où la période de congé a été planifiée :

a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter la période de congé sans traitement à un moment où il ne sera plus invalide. Au cours de cette période et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début de la période de congé sans traitement, l'employé a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de la clause 9-38.17 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

   L'option elle-même peut alors être interrompue si l'invalidité se poursuit et empêche la prise de la période de congé sans traitement pendant l'option. Durant cette période d'interruption, l'employé bénéficie des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de la clause 9-38.17 et la période de congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'invalidité;

b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé sans intérêt, ce traitement étant cotisable au régime de retraite, de même que les pleins avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de la clause 9-38.17.

8-31.27 L'employé est traité tel que prévu aux clauses 8-31.24 à 8-31.26 s'il épuise tous les avantages du régime d'assurance traitement durant les années d'invalidité.

Sous réserve des dispositions de la clause 8-31.19, l'option se poursuit à la fin de ces années si l'employeur ne met pas fin à l'emploi de l'employé.

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

a) le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension sont alors pleinement reconnus, une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option, si l'employé a déjà pris sa période de congé sans traitement;

b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite, si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

8-31.28 Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance traitement (P2 et P3) est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de prestations d'assurance traitement (P2 et P3) au cours de l'option.

8-31.29 L'employé n'accumule aucun crédit de congé de maladie au cours de la période de congé sans traitement.

8-31.30 Aux fins de l’application de l’article 9-39.00, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient avant ou après que la période de congé sans traitement ait été prise et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. L'employé reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

8-31.31 Aux fins de l’application de l’article 9-39.00, l'employé visé pourra se prévaloir de l'un des choix ci-dessous si l'accident du travail survient avant que la période de congé sans traitement n'ait été prise et qu'il perdure jusqu'au moment où la période de congé sans traitement a été planifiée :

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

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

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

8-31.32 Durant les deux (2) premières années, l'employé est traité tel que prévu aux clauses 8-31.30 et 8-31.31 si, à la suite d'un accident du travail, l'incapacité dure plus de deux (2) ans. L'option choisie par l'employé cesse à la fin de ces deux (2) années et les modalités suivantes s'appliquent :

a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si l'employé a déjà pris sa période de congé sans traitement, et les droits de pension sont alors pleinement reconnus c'est-à-dire une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option;

b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement.

8-31.33 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé sans traitement si, à la suite d'un accident du travail, il y a rechute pendant la période de congé sans traitement.

L'employé a droit, durant sa période de congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, la participation à l'option se poursuit s'il est encore incapable, et le traitement servant à

déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. L'employé reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

8-31.34 Aux fins des régimes de retraite, une (1) pleine année de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à l'employé à temps complet et le taux de traitement moyen est établi sur la base du taux de traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé, et ce, pour autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires aux clauses 8-31.10 à 8-31.40.

8-31.35 Aux fins de l'application des articles 10-40.00 et 10-42.00, l'employé n'a droit au cours de la période de congé sans traitement à aucune prime, allocation spéciale et rémunération additionnelle.

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

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

8-31.36 L'employé qui désire mettre fin à son option pendant son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

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

a) l'employé doit rembourser sans intérêt, conformément à la clause 8-31.39, le traitement reçu au cours de la période de congé sans traitement proportionnellement au nombre de mois qui restent à courir dans l'option si la période de congé sans traitement a été prise;

b) l'employé est remboursé sans intérêt d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option si la période de congé sans traitement n'a pas été prise;

c) le calcul du montant dû par l'employeur ou l'employé s'effectue, si la période de congé sans traitement est en cours, selon la formule ci-dessous :

   - montant reçu par l'employé durant la période de congé sans traitement moins les montants déjà déduits sur le traitement de l'employé en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse sans intérêt ce solde à l'employé; si le solde obtenu est positif, l'employé rembourse sans

intérêt ce solde à l'employeur;

d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'employé n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si la période de congé sans traitement a été prise, les cotisations versées au cours de cette période de congé sans traitement sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; l'employé pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement.

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

8-31.37 La participation à l'option choisie par l'employé est maintenue à la suite d'un reclassement ou d'une promotion.

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

a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues à la clause 8-31.39 si l'employé a déjà pris une période de congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement reconnus c'est-à-dire une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option;

b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement.

8-31.38 Il n'y a aucune perte de droit au niveau du régime de retraite, ni aucune obligation de rembourser le traitement versé en trop qui n'est pas sujet à cotisation si l'option cesse à cause du décès de l'employé.

8-31.39 Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période de congé sans traitement moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein traitement que l'employé aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'il a effectivement reçu.

Malgré la clause 10-44.11, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre l'employé et l'employeur, ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option.

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur la paie de l'employé. En cas de cessation définitive de l'emploi, sauf si autrement stipulé, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

8-31.40 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage de traitement à verser à un employé selon la durée du congé et l'option choisie.

Durée de participation au régime

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

8-31.41 Les clauses 8-31.10 à 8-31.40 peuvent être modifiées si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

Retraite progressive

8-31.42 L'employé peut se prévaloir d'une retraite progressive sous réserve de l'approbation de l'employeur. Cette retraite se caractérise par le fait que l'employé, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse réduire sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables à l'employé à temps partiel. La retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence d'un minimum de quatorze (14) heures pour les employés travaillant trente-cinq (35) heures par semaine et d'un minimum de quinze heures et demi (15 ½) pour les employés travaillant trente-sept heures et demi (37 ½) par semaine. Toutefois, la réduction minimale de travail est d'une (1) journée par semaine. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail de l'employé devient sa semaine garantie. Aux fins des régimes de retraite, il y a pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

Cette demande doit être soumise à l'employeur au moins soixante (60) jours précédant la date du début du congé.

Toute réponse à la demande écrite prévue au présent article doit être transmise par écrit à l'employé au plus tard trente (30) jours après la réception par l'employeur de la demande de l'employé. Le présent article entre en vigueur le 1er avril 2017.

Employés occasionnels et surnuméraires

8-31.43 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel et à l'employé surnuméraire à l'exception de la clause 8-31.04 qui s'applique à l'employé occasionnel ayant un an d'ancienneté et plus.

8-32.00 - CHARGES PUBLIQUES

8-32.01 Sous réserve des dispositions de la clause 8-32.02, l'employé qui est candidat à la fonction de maire, conseiller municipal, commissaire d'école, membre d'un conseil d'administration d'un établissement au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, d'une régie régionale ou du conseil régional de la santé et des services sociaux, d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'un ordre professionnel ou d'un organisme gouvernemental, ou qui occupe l'une de ces fonctions, a le droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

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

8-32.02 L'employé qui se présente comme candidat à la fonction à temps complet de maire, conseiller municipal ou commissaire d'école a droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement pour la durée de la campagne qui prendra fin le lendemain de l'élection.

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

8-32.03 Malgré les dispositions de la clause 8-32.01, un employé ne peut occuper une fonction prévue audit article si l'exercice de cette fonction vient en conflit d'intérêts avec les devoirs de sa fonction professionnelle pour l'employeur.

Employés occasionnels et surnuméraires

8-32.04 Les dispositions du présent article s'appliquent à l'employé occasionnel ayant un (1) an et plus d'ancienneté pour les périodes effectivement travaillées.

Elles s'appliquent à l'employé surnuméraire pour les périodes effectivement travaillées.

8-33.00 - CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

8-33.01 L'employé convoqué sous l'autorité d'un tribunal à agir comme juré ou à comparaître comme témoin devant un tribunal ou organisme quasi judiciaire ou devant le coroner, le commissaire aux incendies ou à toute commission d'enquête dans une cause où il n'est pas partie, ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.

8-33.02 L'employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses attributions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses attributions dans une cause où il n'est pas l'une des parties, se voit appliquer les conditions suivantes :

a) l'employé ne subit de ce fait aucune diminution de traitement;

b) l'employé appelé à comparaître un jour où il est normalement en congé, reçoit en compensation une journée de congé dans les soixante (60) jours suivant ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de sa journée normale de travail. Cette compensation est égale à cent pour cent (100 %) du taux de traitement si l'employé est appelé à comparaître une journée où il avait obtenu un congé sans traitement;

c) lorsque la journée où doit comparaître l'employé à temps partiel ne correspond pas à une journée prévue à son horaire, ce dernier est rémunéré à taux normal pour chaque heure consacrée à cette activité si l'employeur ne lui a pas remis une journée de congé;

d) l'employé appelé à comparaître en dehors de ses heures normales de travail reçoit en compensation un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1 ½) le temps pendant lequel sa présence est requise à la Cour et pour le temps utilisé pour son déplacement; toutefois, ce crédit de congé ne peut être d'une durée inférieure à quatre (4) heures à taux normal.

8-33.03 L'employé appelé à comparaître en Cour conformément à la clause 8-33.02 est assujetti aux dispositions de la présente convention collective concernant les frais de déplacement.

8-33.04 L'employé appelé à comparaître devant le Tribunal administratif du Québec ou devant un arbitre dans une cause où il est l'une des parties relativement à son régime de retraite ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise par le Tribunal administratif du Québec ou par l'arbitre, selon le cas.

8-33.05 L'indemnité à laquelle a droit un employé qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès est déduite de son traitement.

8-33.06 Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la présente convention collective.

8-33.07 Les congés accumulés en vertu du paragraphe d) de la clause 8-33.02 sont utilisés ou remboursés en la manière prévue à l'article 10-41.00.

Employés occasionnels et surnuméraires

8-33.08 Les dispositions du présent article s'appliquent seulement à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

Malgré ce qui précède, l'employé surnuméraire ou l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an, appelé à comparaître comme témoin devant un tribunal dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses attributions, ne subit de ce fait aucune diminution de traitement.

8-34.00 - VACANCES

8-34.01 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention collective, l'employé a droit, à compter du 1er avril de chaque année, à des vacances dont la durée est déterminée à partir du nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1er avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars, et ce, selon la table d'accumulation suivante :

VACANCES – TABLE D'ACCUMULATION

Nombre de jours de vacances selon service ou service continu	Nombre de jours où l'employé a eu droit à son salaire Du 1er avril au 31 mars					
	Moins de 17 ans (20)	17 ans et 18 ans (21)	19 ans et 20 ans (22)	21 ans et 22 ans (23)	23 ans et 24 ans (24)	25 ans et plus (25)
0						
0,5	6,2	5,9	5,6	5,4	5,2	4,9
1,0	12,4	11,8	11,2	10,8	10,4	9,8
1,5	18,6	17,7	16,8	16,2	15,6	14,7
2,0	24,8	23,6	22,4	21,6	20,8	19,6
2,5	31,0	29,5	28,0	27,0	26,0	24,5
3,0	37,2	35,4	33,6	32,4	31,2	29,4
3,5	43,4	41,3	39,2	37,8	36,4	34,3
4,0	49,6	47,2	44,8	43,2	41,6	39,2
4,5	55,8	53,1	50,4	48,6	46,8	44,1
5,0	62,0	59,0	56,0	54,0	52,0	49,0
5,5	68,2	64,9	61,6	59,4	57,2	53,9
6,0	74,4	70,8	67,2	64,8	62,4	58,8
6,5	80,6	76,7	72,8	70,2	67,6	63,7
7,0	86,8	82,6	78,4	75,6	72,8	68,6
7,5	93,0	88,5	84,0	81,0	78,0	73,5
8,0	99,2	94,4	89,6	86,4	83,2	78,4
8,5	105,4	100,3	95,2	91,8	88,4	83,3
9,0	111,6	106,2	100,8	97,2	93,6	88,2
9,5	117,8	112,1	106,4	102,6	98,8	93,1
10,0	124,0	118,0	112,0	108,0	104,0	98,0
10,5	130,2	123,9	117,6	113,4	109,2	102,9
11,0	136,4	129,8	123,2	118,8	114,4	107,8
11,5	142,6	135,7	128,8	124,2	119,6	112,7
12,0	148,8	141,6	134,4	129,6	124,8	117,6
12,5	155,0	147,5	140,0	135,0	130,0	122,5
13,0	161,2	153,4	145,6	140,4	135,2	127,4
13,5	167,4	159,3	151,2	145,8	140,4	132,3
14,0	173,6	165,2	156,8	151,2	145,6	137,2
14,5	179,8	171,1	162,4	156,6	150,8	142,1

Nombre de jours de vacances selon service ou service continu	Nombre de jours où l'employé a eu droit à son salaire Du 1er avril au 31 mars					
	Moins de 17 ans (20)	17 ans et 18 ans (21)	19 ans et 20 ans (22)	21 ans et 22 ans (23)	23 ans et 24 ans (24)	25 ans et plus (25)
15,0	186,0	177,0	168,0	162,0	156,0	147,0
15,5	192,2	182,9	173,6	167,4	161,2	151,9
16,0	198,4	188,8	179,2	172,8	166,4	156,8
16,5	204,6	194,7	184,8	178,2	171,6	161,7
17,0	210,8	200,6	190,4	183,6	176,8	166,6
17,5	217,0	206,5	196,0	189,0	182,0	171,5
18,0	223,2	212,4	201,6	194,4	187,2	176,4
18,5	229,4	218,3	207,2	199,8	192,4	181,3
19,0	235,6	224,2	212,8	205,2	197,6	186,2
19,5	241,8	230,1	218,4	210,6	202,8	191,1
20,0	248,6	236,0	224,0	216,0	208,0	196,0
20,5		241,9	229,6	221,4	213,2	200,9
21,0		248,6	235,2	226,8	218,4	205,8
21,5			240,8	232,2	223,6	210,7
22,0			248,6	237,6	228,8	215,6
22,5				243,0	234,0	220,5
23,0				248,6	239,2	225,4
23,5					244,4	230,3
24,0					248,6	235,2
24,5						240,1
25,0						248,6

Aux fins d'établir le nombre de jours où l'employé à temps partiel a eu droit à son traitement, un (1) jour est égal à sept heures, pour le personnel de bureau et sept et trois quarts (7 ¾) pour les ouvriers.

8-34.02 Pour l'employé à temps partiel, le nombre de jours de vacances accumulés en vertu de la clause 8-34.01 est converti en heures à raison de sept (7) heures par jour pour le personnel de bureau ou sept heures trois quart (7 ¾) pour le personnel ouvrier.

Pour chaque jour où l'employé à temps partiel utilise ses crédits de vacances, une déduction de sept (7) heures ou sept heures trois quart (7 ¾) est effectuée à sa réserve; par ailleurs, si son horaire normal est inférieur à sept (7) heures ou sept heures trois quart (7 ¾) par jour, la réduction est effectuée selon les heures prévues à son horaire quotidien.

8-34.03 L'employé en vacances continue de recevoir le traitement qui lui est versé régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément à la clause 10-44.01 de la présente convention collective.

8-34.04 En cas de cessation définitive d'emploi :

a) l'employé qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 31 mars précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée des vacances non prises;

b) il a droit en plus à une indemnité équivalant à la durée des vacances acquises depuis le 1er avril qui précède immédiatement son départ, établie suivant les dispositions de la clause 8-34.01, l'ancienneté s'appréciant cependant au 1er avril précédant immédiatement son départ;

c) l'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions de la présente clause, peut soumettre un grief conformément à la procédure de règlement de griefs.

8-34.05 Au cours du mois de mars, les employés choisissent, selon l'ancienneté, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. L'employé ne peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir plus de deux (2) semaines de vacances au cours de la période du 1er juin au 15 septembre. Malgré ce qui précède, l'employé peut choisir plus de deux (2) semaines pendant cette période sauf si cela a pour effet de priver un autre employé de ses droits. Le choix des employés est toutefois soumis à l'approbation de l'employeur, qui tient compte des nécessités du service. L'employeur accordera à l'employé un minimum de deux (2) semaines pour faire connaître son choix de vacances.

Aux fins de la présente clause dans l'éventualité où des employés ont une ancienneté égale, la date d'embauche déterminera celui qui a préséance. Dans l'éventualité où les employés ont la même date d'embauche l'employeur procédera à un tirage au sort devant les employés concernés et un représentant syndical.

Au cours du mois d'avril, la liste des vacances autorisées est affichée à la vue des employés visés.

8-34.06 Sauf permission expresse de l'employeur d'anticiper ou de reporter des vacances, celles-ci doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Il est entendu toutefois, que les vacances peuvent être prises, à la discrétion de l'employé et sous réserve de l'approbation de l'employeur, par période de sept (7) jours consécutifs ou d'une façon continue.

Avec l'approbation de l'employeur, un employé peut prendre à même les vacances auxquelles il a droit, dix (10) jours en jours ou en demi-jours séparés étant entendu que pour chaque demi-jour, l'employeur débite la banque de vacances de l'employé de la fraction de jour correspondant à la portion relative de ce demi-jour par rapport à l'horaire quotidien de l'employé. L'employé qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances par année peut ajouter ces jours additionnels à ceux prévus au présent alinéa. L'employé à temps partiel peut prendre la moitié de ses crédits de vacances en jours, demi-jours séparés, en groupe d'heures de travail déterminées par son horaire ou se les faire payer.

Les choix de vacances prévus au présent article sont soumis à l'approbation de l'employeur qui tient compte des nécessités du service.

8-34.07 L'employé qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une invalidité telle qu'elle est définie à la clause 9-38.03, se voit accorder un nouveau choix de vacances.

Dans le cas où la période d'invalidité se poursuit jusqu'au 1er mars, l'employé voit les vacances à son crédit et les vacances accumulées au moment de son départ reportées à l'année financière suivante.

Quant aux crédits de vacances accumulés pendant la période d'invalidité, ils sont reportés à l'année financière suivante, et pour cette seule année.

L'employé doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

8-34.08 Malgré les dispositions du troisième alinéa de la clause 8-34.06, si un jour férié et chômé prévu à l'article 8-35.00 coïncide avec la période de vacances de l'employé, celui-ci se voit remettre le jour ou les heures de vacances qui auraient normalement été pris, à une date fixée conformément aux dispositions de la clause 8-34.05.

Si un décès donnant ouverture à un congé prévu à l'article 8-36.00 survient au cours de la période de vacances de l'employé, le congé pour décès est accordé à l'employé et ce dernier a le droit, à sa demande, de reporter à une date ultérieure les jours de vacances coïncidant avec ce congé. Il en est de même des jours de vacances autorisés se situant immédiatement à la suite du congé pour décès, si l'employé réintègre le travail au terme du congé pour décès.

8-34.09 Lorsque, à la demande de l'employeur, l'employé consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, l'employeur doit, à la demande de l'employé, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.

8-34.10 Lorsque l'employé, après avoir fixé ses vacances, désire changer son choix, l'employeur peut lui accorder un nouveau choix de vacances.

8-34.11 Sous réserve des clauses 8-34.07 et 8-34.09, l'employé se voit reporter un maximum de dix (10) jours de vacances à l'année suivante. Ce maximum ainsi accumulé ne doit jamais dépasser dix (10) jours.

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

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

8-34.12 Après approbation de l'employeur, l'employé peut, par anticipation, prendre des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de crédits de vacances déjà accumulés au moment de la prise du congé. Le nombre de jours ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours auxquels l'employé a droit au 1er avril suivant ou, le cas échéant, déduit lors du calcul de l'indemnité prévue à la clause 8-34.04.

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

8-34.13 L'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, nommé à titre d'employé en probation, conserve ses crédits de vacances s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre d'employé occasionnel et sa nomination à titre d'employé en probation. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, ce transfert de crédits de vacances peut s'appliquer à l'employé qui en fait la demande si sa réserve n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

Employés occasionnels

8-34.14 Les dispositions du présent article s'appliquent à l'employé occasionnel de la façon suivante :

a) les dispositions des clauses 8-34.01 à 8-34.12 ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus;

b) l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an accumule des crédits de vacances conformément à la table d'accumulation de la clause 8-34.01 et à la clause 8-34.02. La durée des vacances est déterminée au prorata du nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement.

c) Au cours de la période d'emploi, l'employé peut, sous réserve de l'approbation de l'employeur, utiliser par anticipation les jours ou demi-jours de vacances ainsi accumulés, jusqu'à concurrence du solde de ses crédits de vacances au moment de sa demande.

d) À la fin de la période d'emploi, l'employeur rembourse à l'employé conformément aux dispositions de la clause 8-34.04 les crédits de vacances non utilisés.

e) Les dispositions prévues à la présente clause ne s'appliquent que pour les périodes effectivement travaillées.

Employés surnuméraires

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'employé surnuméraire de la façon suivante :

a) les dispositions des clauses 8-34.05, 8-34.06, 8-34.11 et 8-34.12 ne s'appliquent pas.

b) L'employé surnuméraire accumule des crédits de vacances conformément aux clauses 8-34.01 et 8-34.02. La durée des vacances est déterminée à la fin de la période d'emploi au prorata du nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement depuis la date de son entrée en fonction.

c) Le choix de la période de vacances, le cas échéant, est déterminé conformément à Lettre d'entente numéro 2.

8-35.00 - JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

8-35.01 Aux fins de la présente convention collective, les treize (13) jours énumérés à l'annexe « III » sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement pour les employés visés.

À l'occasion des jours fériés et chômés coïncidant ou non avec un jour prévu à son horaire, le traitement maintenu à l'employé à temps partiel est égal à dix pour cent (10 %) de la rémunération correspondant à son horaire normal de travail pendant sa dernière période de paie ne comportant pas de jour férié. Lorsque l'employé revient au travail à temps partiel suite à un congé sans traitement ou un congé prévu au chapitre 9-0.00 et qu'intervient un jour férié dans sa première période de paie, on se réfère pour le calcul du traitement de ce jour férié à la dernière période de paie précédant ce jour férié sur la base théorique de sa semaine à temps partiel.

8-35.02 L'employé qui est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés à la clause 8-35.01 reçoit pour les heures travaillées prévues à son horaire une rémunération équivalant à une fois et demie (1½) son taux horaire de traitement, en plus de voir son traitement normal maintenu comme prévu à la clause 8-35.01.

Malgré ce qui précède, l'employé peut, sous réserve de l'approbation de l'employeur, recevoir, en remplacement, un congé d'une durée équivalant au temps de travail effectué, dans les six (6) mois qui suivent le jour férié et chômé. Il est entendu que dans ce cas l'employé n'a pas droit à la rémunération supplémentaire prévue à l'alinéa précédent.

8-35.03 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés à la clause 8-35.01 reçoit, en compensation, un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de sa journée normale de travail.

8-35.04 Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié et chômé visé à la clause 8-35.01, un employé doit :

a) avoir eu droit à son traitement la veille ou le lendemain du jour férié.

   Toutefois, l'employé absent sans raison valable pour l'une ou l'autre de ces journées n'a pas droit au maintien de son traitement; ou

b) avoir travaillé ledit jour férié, si l'employé en a été requis et si le jour férié coïncide avec un jour prévu à son horaire de travail; ce dernier ne peut s'absenter du travail que s'il en a obtenu l'autorisation de l'employeur.

Les dispositions précédentes ne s'appliquent pas à la Fête nationale. Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle l'employé est assujetti au paragraphe a) de la clause 9-38.17, celui-ci voit son traitement maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite. De plus, lorsqu'il est

assujetti aux paragraphes b) ou c) de la clause 9-38.17, celui-ci voit sa prestation maintenue pour le jour férié.

8-35.05 Les dispositions de la clause 8-35.02 s'appliquent sous réserve de la clause 10-41.10 quant au nombre d'heures à payer au taux des heures supplémentaires.

Employés occasionnels et surnuméraires

8-35.06 Les dispositions du présent article s'appliquent à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées. Cependant, aucune mise à pied temporaire ne peut être appliquée à l'employé occasionnel dans le seul but d'éluder le paiement des jours fériés.

Malgré le premier alinéa de la présente clause, l'employé surnuméraire et l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an a droit au maintien de son traitement à l'occasion de la Fête nationale, et ce, aux conditions édictées dans la *Loi sur la fête nationale*.

L'employé occasionnel et surnuméraire qui est requis de travailler à l'occasion d'un des jours fériés et chômés prévus à l'annexe « III », reçoit, en compensation, pour chaque heure travaillée une rémunération équivalant à une fois et demie (1 ½) son taux horaire de traitement.

8-36.00 - CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

8-36.01 L'employé a droit, sur demande écrite présentée à l'employeur, de s'absenter avec traitement aux fins et pour les périodes de temps suivantes :

a) son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs y compris le jour du mariage ou de l'union civile;

b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur : le jour du mariage ou de l'union civile à condition qu'il y assiste;

c) le décès de son conjoint, de ses fils ou fille: sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles; de plus, à cette occasion, l'employé peut s'absenter deux (2) jours additionnels consécutifs sans traitement;

d) le décès de ses père, mère, frère ou sœur: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, de l'un de ses grands-parents lorsque le défunt demeurait au domicile de l'employé : trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru ou de l'un de ses grands-parents, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de

l’employé: le jour des funérailles;

g) lorsqu'il change le lieu de son domicile : une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, un employé n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année civile pour ce motif;

h) le décès ou les funérailles de son petit-enfant : (un (1) jour;

i) le décès de l'enfant de son conjoint : le jour du décès ou des funérailles. De plus, l’employé peut s’absenter quatre (4) jours additionnels consécutifs sans traitement;

j) le mariage de l'enfant de son conjoint : le jour du mariage, à la condition d'y assister.

De plus, si l'un des congés octroyés en vertu des paragraphes c), d), e) et i) l'est à l'occasion de la crémation de la personne défunte, ce jour de congé peut être non consécutif aux autres jours de congé.

8-36.02 Si l'un des jours octroyés en vertu des paragraphes a) à h) de la clause 8-36.01 coïncide avec une journée normale de travail, l'employé ne subit aucune réduction de traitement; toutefois, dans le cas prévu au paragraphe i) de la clause 8-36.01, l'employé n'a droit qu'à un (1) seul jour avec maintien du traitement.

8-36.03 L'employé a droit à un permis d'absence d'une (1) journée additionnelle sans perte de traitement dans les cas visés aux paragraphes b), c), d) et f) de la clause 8-36.01 s'il assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres (150 milles) du lieu de résidence de l'employé.

8-36.04 L'employé dont la présence est requise auprès de sa famille pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions du présent article ou de l’article 9-37.00, a le droit de s’absenter, sans perte de traitement; l'employé doit en faire la demande à son supérieur immédiat selon la procédure prévue à cet effet en énonçant les raisons à l'appui de celle-ci.

Si l’employé est dans l'impossibilité d'aviser au préalable l’employeur, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire, et ce, selon la procédure prévue à cet effet.

8-36.05 Sans restreindre la portée de la clause 8-36.04 et sous réserve de la clause 8-36.06 l’employé peut s’absenter du travail lorsque sa présence est requise auprès de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l’un de ses grands-parents en raison de son état de santé. Les jours ou demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve de congés de maladie de l’employé ou sont sans traitement. L’employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l’employé peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l’employeur.

L’employé doit avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assurer autrement sa présence et pour limiter la durée du congé.

L'employé doit informer le plus rapidement possible l'employeur des motifs de son absence. S'il y a abus de l'employé ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir, à la demande de l'employeur, la preuve justifiant celle-ci.

8-36.06 Le total des jours de congé utilisés en vertu des clauses 8-36.05 et 9-37.40 ne peut excéder dix (10) jours par année civile dont un maximum de dix (10) jours peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie de l'employé.

8-36.07 L'employé peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant au plus douze (12) semaines sur une période d'un (1) an lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère**,** de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

L'employé doit informer le plus rapidement possible l'employeur des motifs de son absence. S'il y a abus de l'employé ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir, à la demande de l'employeur, la preuve justifiant celle-ci .

Si son enfant mineur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, l'employé a le droit de prolonger son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

Si la personne visée par la présente clause décède pendant le congé sans traitement de l'employé, ce dernier peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu à la clause 8-36.01.

Employés occasionnels et surnuméraires

8-36.08 Les dispositions du présent article s'appliquent à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

Malgré le premier alinéa, l'employé surnuméraire et l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an a droit à un congé pour les motifs suivants :

a) le décès de ses conjoint, fils, fille, père, mère, frère, sœur, l'enfant de son conjoint: 1 jour avec traitement et quatre (4) jours consécutifs sans traitement incluant le jour des funérailles;

b) le décès ou les funérailles de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle- sœur, gendre, bru, petit-enfant ou de l'un de ses grands-parents : un (1) jour sans traitement;

c) le jour de son mariage ou de son union civile avec maintien du traitement;

d) le jour du mariage ou de l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère, sœur ou de l'enfant de son conjoint : le jour du mariage, sans maintien du traitement et à la condition d'y assister.

De plus, l'employé surnuméraire et l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an a également droit, sans toutefois excéder les périodes où il aurait effectivement travaillé, aux congés prévus aux clauses 8-36.05 et 8-36.06. Ces congés sont toutefois sans traitement. Le total des jours de congé utilisés en vertu des clauses 8-36.05 et 9-37.40 ne peut excéder dix (10) jours par année civile.

9-37.00 - DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

9-37.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à l'employé(e) un avantage, monétaire ou autre, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

9-37.02 Les indemnités du congé de maternité**,** du congé de paternité ou du congé pour adoption prévues par le présent article sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance- emploi ou, dans les cas et conditions prévues par le présent article, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.

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

9-37.03 Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

9-37.04 L'employeur ne rembourse pas à l'employé les sommes qui pourraient être exigées soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale, soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance emploi.

9-37.05 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

9-37.06 Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

9-37.07 S'il est établi devant un arbitre qu'une employée en probation s'est prévalue d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que l'employeur a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Congé de maternité

Principe

9-37.08 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 9-37.41 et 9-37.42 doivent être consécutives. L'employée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 9-37.41 et 9-37.42, doivent être consécutives.

L'employée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

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

9-37.09 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est déterminée par l'employée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

9-37.10 L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 9-37.15, 9-37.18 ou 9-37.19 selon le cas.

L’employée qui accouche alors qu’elle est invalide au sens de la clause 9-38.03 bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date à laquelle elle est médicalement apte au travail, et ce, pour autant qu’elle satisfasse aux conditions prévues par l’article 9-37.00.

9-37.11 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 9-37.08. Si l'employée 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.

9-37.12 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces prolongations, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement. L’employée bénéficie des avantages prévus à la clause 9-37.44 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus à la clause 9-37.45 pendant les semaines subséquentes.

9-37.13 L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux clauses 9-37.08 ou 9-37.12, est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de l’article 9-38.00 en autant qu’elle y ait normalement droit.

Préavis de départ

9-37.14 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un avis écrit à l’employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

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

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

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

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

9-37.15 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, reçoit pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1° en additionnant :

a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de l'employée jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de l'employée 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 employée 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 l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1 du premier alinéa et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

9-37.16 L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'employée 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 l'employée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si l'employée 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 l'employée lui produire cette lettre.

9-37.17 Le total des montants reçus par l'employée durant le 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 9-37.15. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires reçus de son employeur prévue à la clause 9-37.15, le cas échéant, de ses employeurs.

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

9-37.18 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de la clause 9-37.20 et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, mais qui est admissible au Régime d'assurance emploi a le droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

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

   en additionnant :

   a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de l'employée jusqu'à concurrence de 225 $;

   b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de l'employée 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 l'employée jusqu'à concurrence de 225 $;

   b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de l'employée et le montant établi au précédent paragraphe a);

   2^0 et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime d'assurance emploi.

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

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

Les clauses 9-37.16 et 9-37.17 s'appliquent à l'employée visée par la présente clause, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour l'employé non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi

9-37.19 L'employée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations du Régime d'assurance emploi est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de la clause 9-37.20 et qui ne reçoit pas de prestation d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire, a droit à un congé d'une durée de vingt (20) semaines et de recevoir une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze (12) semaines :

En additionnant :

a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de l'employée jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de l'employée et le montant établi au précédent paragraphe a).

L’article 9-37.17 s’applique à l’employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Dispositions particulières

9-37.20 Dans les cas visés aux clauses 9-37.15, 9-37.18 et 9-37.19 :

a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée;

b) l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l’employée admissible au Régime québécois d’assurance parentale ou au Régime d’assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l’employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l’un ou l’autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis à l’employeur par le ministère du Travail, de l’emploi et de la solidarité sociale ou par EDCS au moyen d’un relevé officiel.

c) le service s’entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.

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

   L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 9-37.15, 9-37.18 et 9-37.19 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'employée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

d) Aux fins du présent article, on entend par traitement, le traitement de l'employé(e) tel qu’il est prévu à la clause 10-40.01 ainsi que la prime prévue à la clause 10-42.06 à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

   Ce traitement est réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employé(e) aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à l’article 5-19.00 sont respectées.

Le traitement hebdomadaire servant à calculer l'indemnité de congé de maternité de l'employée à temps partiel est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant ce congé.

Si, pendant cette période, l'employée à temps partiel a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement, le traitement retenu aux fins du calcul de l'indemnité est celui à partir duquel telles prestations ont été établies

Par ailleurs, toute période pendant laquelle l'employée en congé spécial prévu à la clause 9-37.22 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

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

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

9-37.21 L'employée peut reporter ses semaines de vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si elle avise l'employeur de la date du report au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé.

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

9-37.22 L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois, qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir, dans les cas suivants :

a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;

c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique (ancien appareil de première génération), lequel peut comporter des dangers pour l'enfant à naître.

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

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

Telle affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel et doit être effectuée dans un premier temps dans la même localité ou, à défaut, à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres du port d'attache ou du lieu de résidence de l'employée.
L'employée affectée provisoirement à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi habituel.

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne ultérieurement et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'employée enceinte, à la date de son accouchement et pour l'employée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour l'employée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur le régime québécois d'assurance parentale, le congé se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement.

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à l'employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements susceptibles d'être versés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci; sinon, le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où l'employée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

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

Autres congés spéciaux

9-37.23 L'employée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient

une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

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

Congé à l'occasion de la naissance

9-37.24 En avisant l'employeur dès que possible, l'employé a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours à l'occasion de la naissance de son enfant. L'employé a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de la grossesse. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

L'employé(e) à temps partiel a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail.

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

Congé de paternité

9-37.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines, qui sous réserve des clauses 9-37.41 et 9-37.42, peuvent être prises de façon consécutive ou en semaines séparées. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance survient avant la date prévue. Le 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 l'employé admissible à RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations.

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

9-37.26 Pendant le congé de paternité prévu à la clause 9-37.25, l'employé qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi.

Les 3e, 4e et 5e alinéas de la clause 9-37.15 ou 9-37.18 selon le cas et les articles 9-37.16 et 9-37.17 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

9-37.27 L'employé non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE reçoit pendant ce congé de paternité une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si l'employé complété vingt (20) semaines de service.

Disposition particulière

9-37.28 La clause 9-37.20 s'applique à l'employé qui bénéficie des indemnités prévues aux clauses 9-37.26 et 9-37.27 en faisant les adaptations nécessaires.

9-37.29 L'employé(e) peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité prévu à 9-37.25 s'il ou si elle fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par l'employé(e).

Durant cette prolongation, l'employé ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il ou elle bénéficie des avantages prévus à la clause 9-37.43.

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

9-37.30 En avisant l'employeur dès que possible, l'employé a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le 15^{e} jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

L'employé(e) qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 9-37.41 et 9-37.42, doivent être consécutives. Le congé doit

se terminer au plus tard à la fin de la 52e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Lorsque l'employé(e) est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ou au Régime d'assurance emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour l'employé(e) non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

L'employé(e) non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé prévu à 9-37.30, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employé(e) a complété vingt (20) semaines de service.

9-37.31 L'employé(e) peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu à la clause 9-37.30 s'il fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par l'employé(e).

Durant cette prolongation, l'employé(e) ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus aux 2e et 3e alinéas de la clause 9-37.45

Congé pour l'adoption de l'enfant de son conjoint

9-37.32 L'employé(e) qui adopte l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption. Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Indemnités prévues pour l'employé(e) admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi

9-37.33 Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 9-37.30, la salariée ou le salarié, qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle 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.

Pendant le congé pour adoption, le traitement hebdomadaire versé à l'employé(e) à temps partiel est déterminé conformément au paragraphe d) de la clause 9-37.20.

L'employé(e) qui bénéficie d'une allocation d'isolement, de rétention ou d'adaptation en vertu de la présente convention continue de recevoir cette allocation durant le congé pour adoption.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas de la clause 9-37.15 ou 9-37.18, selon le cas, et la clause 9-37.16 s'appliquent à l'employé(e) visé par la présente clause, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour l'employé(e) non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi

9-37.34 L'employé(e) non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à l'article 9-37.30, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cette ou ce salarié(e) a complété vingt (20) semaines de service.

9-37.35 Les paragraphes a), b), d) et e) de la clause 9-37.20 s'appliquent dans les cas visés aux clauses 9-37.33 et 9-37.34, en faisant les adaptations nécessaires.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

9-37.36 L'employé(e) bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, à la suite d'une demande écrite adressée à l'employeur si possible quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

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

Le congé sans traitement prévu à la présente clause prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi et le congé prévu à la clause 9-37.30 s'applique alors.

9-37.37 Si, à la suite d'un congé pour lequel l'employé(e) a reçu l'indemnité versée en vertu de la 9-37.33 ou 9-37.34, il n'en résulte pas une adoption, l'employé(e) est alors réputé avoir été en congé sans traitement conformément à la clause 9-36.36 et il rembourse cette indemnité à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

9-37.38 L'employé(e) a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande d'un congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus à la présente clause. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, l'employé(e) a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) de congé par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employé(e) en prolongation du congé de maternité prévu à la clause 9-37.08, sous réserve de la clause 9-37.21.

   Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employé(e) en prolongation du congé de paternité prévu à la clause 9-37.25 ou en prolongation du congé pour adoption prévu à la clause 9-37.30.

   Toutefois, dans le cas du congé de paternité ou d'adoption, la durée du congé sans traitement ne doit pas excéder les cent vingt-cinquième (125e) semaines de la naissance (paternité) ou de l'arrivée de l'enfant à la maison (adoption).

   L'employé(e) qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans consécutifs. Lorsque l'employé(e) se prévaut d'un congé partiel sans traitement en vertu de la présente clause, elle ou il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine et le choix de l'employé(e) relativement à l'étalement des heures de travail doit être approuvé par l'employeur. Ce dernier tient compte, le cas échéant, des impératifs familiaux qui lui ont été soumis par l'employé(e).

   L'employé(e) en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement a le droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance, de se prévaloir une (1) fois de chacun des changements suivants :

1) modifier son congé sans traitement en un congé partiel sans traitement ou l'inverse selon le cas;
2) modifier son congé partiel sans traitement en cours.

   L'employé(e) à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement. Toutefois, les autres dispositions de la présente convention collective relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

L'employé(e) qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou de son congé partiel sans traitement peut, pour la portion du congé de son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de l'employé(e) n'est pas un employé(e) d'un employeur visé par le paragraphe c) de la clause 9-37.20, l'employé(e) peut se prévaloir d'un des congés prévus ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

b) L'employé(e) qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par l'employé(e) 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. Ce congé sans traitement s'applique à l'employé(e) qui adopte l'enfant de son conjoint.

Congés pour responsabilités parentales et familiales

9-37.39 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employé(e) dont un enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectifs ou dont un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de l'employé(e).

L'employé(e) doit informer le plus rapidement possible l'employeur de son absence. S'il y a abus de l'employé ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir, à la demande de l'employeur, la preuve justifiant celle-ci.

9-37.40 Sans restreindre la portée de la clause 8-36.04 et sous réserve de la clause 8-36.06, l'employé(e) peut s'absenter de son travail lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Les journées ou demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la réserve de congés de maladie de l'employé(e) et, à défaut, ces absences sont sans traitement. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employé(e) peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

L'employé(e) doit informer le plus rapidement possible l'employeur de son absence et fournir la preuve justifiant une telle absence.

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

9-37.41 Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, l'employé en congé de paternité ou l'employé(e) en congé pour adoption en vertu de la clause 9-37.30 peut, après entente avec l'employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

9-37.42 Sur demande présentée à l'employeur, l'employée en congé de maternité, l'employé en congé de paternité, de parentalité ou l'employé(e) en congé pour adoption en vertu de la clause 9-37.30 peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé ou si elle ou il doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse, ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon la clause 8-6.07.

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de l'employé(e), le congé de maternité, le congé de paternité prévu à 9-37.25, le congé pour adoption ou le congé sans traitement à temps complet peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé est suspendu varie pour chacun des cas :

a) Si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation.

b) Si l'employé(e) s'absente 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 de suspension est celui prévu à ladite loi.

Durant la suspension de son congé, l'employé(e) est considéré en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni prestation. L'employé(e) bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus à la clause 9-37.44.

9-37.43 Lors de la reprise du congé de maternité**,** du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause, 9-37.41 ou 9-37.42 l'employeur verse à l'employé(e) l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé sous réserve de l'article 9-37.02.

Avantages

9-37.44 Durant le congé de maternité visé par la clause 9-37.08, les congés spéciaux prévus aux clauses 9-37.22 et 9-37.23, le congé prévu à 9-37.25 et le congé pour adoption prévu à la clause 9-37.30 ou 9-37.32 ou l'employé(e) bénéficie, pour autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

9-37.45 Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause, 9-37.36 l'employé(e) accumule son expérience et continue de participer au régime de base d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes.

Durant le congé prévu à la clause 9-37.25 et le congé sans traitement prévu à la clause 9-37.38. l'employé(e) continue de participer au régime de base d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes, y compris la part de l'employeur, pour les semaines suivantes. De plus, l'employé(e) accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé sans traitement.

L'employé(e) peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus à la clause 9-38.07 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé.

Retour au travail

9-37.46 L'employeur doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième semaine précédant la date prévue de son retour de congé de maternité et parental ou de son congé d'adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

L'employée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger son congé de la manière prévue à la clause 9-37.38 ou d'être sujet à l'application de la clause 9-37.13.

L'employé(e) doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 9-37.24 ou 9-37.25 ou de son congé pour adoption prévu à la clause 9-37.30 ou 9-37.32 à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à l'article 9-37.38.

L'employé(e) qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité ou de son congé pour adoption est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employé(e) qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

9-37.47 Au retour du congé de maternité, d'un des congés spéciaux visés aux clauses 9-37.22 ou 9-37.23, du congé de paternité prévu à la clause 9-37.25 ou du congé pour adoption prévu à la clause 9-37.27, l'employé(e) reprend son emploi.

Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli ou en cas de déplacement (supplantation), l'employé(e) a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

9-37.48 L'employé(e) à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à la clause 9-37.35 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause 9-37.36 doit donner un avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé à défaut de quoi, il est considéré avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

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

9-37.49 Au retour d'un congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause 9-37.36 ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement, l'employé(e) reprend son emploi.

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

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

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

Employés(es) occasionnels(les)

9-37.50 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé(e) occasionnel(le) et à l'employé(e) surnuméraire de la façon suivante :

a) les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'à l'employé(e) occasionnel(le) embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes où il aurait effectivement travaillé.

b) l'employé(e) occasionnel(le) embauché pour une période de moins d'un (1) an et

l'employé surnuméraire a droit, sans toutefois excéder les périodes où il aurait effectivement travaillé, aux congés suivants, selon les modalités prévues au présent article de même qu'aux avantages reliés le cas échéant à ces congés dans la mesure où il y a normalement droit :

i. au congé prévu à la clause 9-37.24 : les trois (3) dernières journées d'absence sont toutefois sans traitement;

ii. au congé de paternité prévu à la clause 9-37.25 et à la prolongation de ce congé en application de la clause 9-37.29;

iii. au congé pour adoption prévu à la clause 9-37.30;

iv. au congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu au paragraphe b) de la clause 9-35.36;

v. aux congés prévus à la clause 9-37.40 : ces congés sont toutefois sans traitement. Le total des jours de congé utilisés en vertu des clauses 8-36.05 et 9-37.40 ne peut excéder dix (10) jours par année civile;

c) l'employée occasionnelle embauchée pour une période de moins d'un (1) an et l'employée surnuméraire et enceinte a droit, en plus des avantages précités aux paragraphes c) à e), sans toutefois excéder les périodes où elle aurait effectivement travaillé, aux congés suivants, selon les modalités prévues au présent article, de même qu'aux avantages reliés le cas échéant à ces congés dans la mesure où elle y a normalement droit :

i. aux congés prévus au paragraphe c) de la clause 9-37.23 : ces congés sont toutefois sans traitement `;

ii. au congé de maternité et à la prolongation de ce congé en application de la clause 9-37.08.

Dispositions transitoires

9-37.51 Au moment de la signature de la convention collective, l'employé(e) bénéficiant déjà de l'indemnité compensatoire prévue aux articles 9-37.15, 9-37.17, 9-37.18, 9-37.19 de la convention collective 2010-2015 n'est pas visé(e) par les dispositions de ces articles dans la présente convention collective.

9-38.00 - RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

Les régimes d'assurance vie, maladie et traitement prévus dans la convention collective 2010-2015 demeurent en vigueur jusqu'au 31 mars 2017.

Les régimes d'assurance vie et traitement, la lettre d'entente numéro 10 concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie de l'employé ainsi que certaines dispositions de la lettre d'intention no 3 relative à la possibilité d'utiliser les jours de maladie à la banque de l'employé pour le rachat d'années non contribuées à

un régime de retraite prévus dans la présente convention entrent en vigueur le 1 er avril 2017.

Le régime d'assurance maladie entre en vigueur le 1er janvier 2017.

9-38.01 Aux fins du présent article, on entend par personne à charge une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le *Règlement sur le régime général* d'assurance *médicaments (L.R.Q., c. A-29.01, r.2)* et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la *Loi sur l'Aide aux familles et aux personnes*, domiciliée chez l'employé qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

9-38.02 L'employé bénéficie, en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus au présent article selon les modalités suivantes :

a) tout employé dont la semaine normale de travail est à temps complet ou soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps complet : après 21 jours de travail effectif, l'employeur verse, dans ce cas, sa pleine contribution pour cet employé;

b) tout employé dont la semaine normale de travail est de plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et de moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet après vingt et un (21) jours de travail effectif, l'employeur verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour un employé à temps complet, l'employé payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution;

c) tout employé dont la semaine normale de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps complet est exclu totalement, qu'il soit ou non assujetti à la présente convention collective.

Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures pour le personnel de bureau ou à sept heures trois quart (7 3/4) pour les ouvriers. Toutefois, pour l'employé à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à la clause 8-30.02, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévues à son horaire quotidien.

9-38.03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une complication grave d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale et nécessitant des soins médicaux, et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les attributions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

Toutefois l'employeur peut utiliser temporairement l'employé, sous réserve de ses restrictions médicales, à un autre emploi pour lequel il est qualifié, de son unité de négociation ou non, qui ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de l'employé, tout en maintenant son traitement. Lorsque l'employé doit justifier les restrictions médicales en regard des attributions envisagées, il se voit

rembourser les frais d'obtention d'un seul certificat médical. En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales de l'employé, le litige est soumis à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé. Le cas échéant, l'employeur rembourse à l'employé, conformément au Règlement sur les frais engagés dans l'intérêt de Bibliothèque et Archives nationales du Québec cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, l'employé qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu des dispositions des articles 9-38.00 et 9-39.00, rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par l'employeur ou la part de l'employeur dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à la clause 10-44.11 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté

9-38.04 À moins que l'employé n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente, une période d'invalidité est :

a) dans le cas où elle est inférieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet;

b) dans le cas où elle est égale ou supérieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de trente (30) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet.

Malgré ce qui précède, est considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle l'employé doit s'absenter de son travail pour subir des traitements prescrits par un médecin et reliés à une invalidité antérieure. À cette fin, une telle période peut être comptabilisée sur une base horaire.

9-38.05 À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par l'employé lui-même, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, de service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle l'employé refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins du présent article.

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

9-38.06 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

Régimes d'assurance

9-38.07 L'employeur administre le régime de base d'assurance maladie et les régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat; il effectue notamment la retenue des cotisations requises. Ce contrat, qui ne peut comporter de stipulations impliquant une obligation monétaire de la part de l'employeur autre que celles découlant du présent article ni de stipulations contraires à la présente convention collective, prévoit un maximum de trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participants. Les régimes couvrent l'employé, son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge.

L'assureur ou le groupe d'assureurs agissant comme assureur seul retenu par le syndicat a son siège social au Québec.

9-38.08 Les dispositions du contrat visant l'administration des régimes font l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat. Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette entente ne peut faire l'objet d'un grief.

9-38.09 Les régimes complémentaires peuvent comporter, séparément ou en combinaison avec des prestations d'assurance maladie, des prestations d'assurance vie et d'assurance traitement. Les prestations d'assurance traitement complémentaire doivent répondre aux exigences suivantes :

- le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la banque de maladie du prestataire, le cas échéant;
- la prestation ne peut dépasser quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement net d'impôt, cette prestation comprenant les prestations que l'employé peut recevoir de toutes autres sources, notamment la *Loi sur l'assurance automobile*, le Régime de rentes du Québec, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, le Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que l'employé peut recevoir d'autres sources;
- les prestations d'assurance traitement payées en vertu du régime d'assurance traitement prévu ci-après se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

9-38.10 Une entente en application de la clause 9-38.08 comporte entre autres les stipulations suivantes :

a) une garantie que le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peut être majoré durant les douze (12) premiers mois de leur entrée en vigueur, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite, sous réserve d'une mésentente avec l'assureur conduisant à un appel d'offres, et une garantie que l'employeur est avisé de toute majoration relative à ce tarif au minimum deux (2) mois à l'avance. Cet avis peut être de quarante-cinq (45) jours s'il n'y a pas de changement d'assureur ni de changement de structure de tarification dans les régimes;

b) sous réserve de la possibilité de laisser les sommes en dépôt, tout dividende ou ristourne le cas échéant, fait l'objet d'un congé de prime. Dans ce cas, l'employeur est avisé au minimum quarante-cinq (45) jours avant son entrée en vigueur.

   L'alinéa qui précède n'a pas pour effet d'empêcher qu'un dividende ou ristourne soit affecté à une bonification de régime;

c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;

d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle l'employé n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employé cesse d'être un participant;

e) dans le cas de promotion, de rétrogradation, de réorientation professionnelle, de reclassement ou d'intégration, le nouvel assureur accorde à l'employé concerné, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance vie égal au montant d'assurance vie antérieurement détenu par cet employé, en vertu du contrat qui le protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel l'employé adhère;

f) la transmission à l'employeur d'une copie conforme du contrat et de tout avenant de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges; lorsque l'assureur est choisi, la transmission à l'employeur des éléments non conformes au cahier des charges le cas échéant. Les dispositions relatives aux formules financières n'ont pas à être transmises à l'employeur. Toutefois, l'employeur est informé du contenu de tout avenant au moins trente (30) jours avant la date de son entrée en vigueur;

g) les conditions concernant la retenue des primes requises notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement, et ce, en application du contrat d'assurance; dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du syndicat à moins d'une entente avec l'employeur;

h) la transmission par l'assureur à l'employeur des relevés d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des adhérents.

Régime d'assurance vie

9-38.11 L'employé bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400 $).

9-38.12 Le montant mentionné à la clause 9-38.11 est réduit de cinquante (50 %) pour les employés visés au paragraphe b) de la clause 9-38.02, ainsi que pour les occasionnels embauchés pour une période d'un (1) an ou plus.

Régime de base d'assurance maladie

9-38.13 La contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie quant à tout employé ne peut excéder le moindre des montants suivants :

a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même, son conjoint, son enfant à charge ou sa personne à charge :

   À compter du 1er janvier 2017 : 10.00 $ par mois;

   À compter du 1er janvier 2018 : 15.00 $ par mois;

   À compter du 1er janvier 2019 : 20.00 $ par mois.

b) dans le cas d'un participant assuré seul :

   À compter du 1er janvier 2017 : 6.00 $ par mois;

   À compter du 1er janvier 2018 : 7.00 $ par mois;

   À compter du 1er janvier 2019 : 8.00 $ par mois.

c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour ces prestations prévues par le régime de base.

9-38.14 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants des alinéas a) et b) de la clause précédente sont diminués des deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime de base et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention collective à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur sous réserve du maximum prévu à la clause 9-38.07, comprenant ou non le solde des prestations du régime de base d'assurance maladie.

9-38.15 La participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire, mais l'employé peut, moyennant un préavis écrit à l'assureur, refuser ou cesser d'y participer à condition qu'il établisse que lui-même, son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance comportant des prestations similaires ou qu'il est lui-même assuré à titre de conjoint, d'enfant à charge ou de personne à charge.

L'assureur doit transmettre sa décision dans les trente (30) jours suivant la réception du préavis. Toute exemption prend effet à compter du début de la deuxième période de paie suivant l'acceptation par l'assureur.

Malgré ce qui précède, l'employé qui a refusé ou cessé de participer au régime de base d'assurance maladie, et ce, aux conditions prévues au présent article, peut néanmoins participer aux régimes complémentaires.

9-38.16 L'employé qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :

a) qu'antérieurement il était assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge en vertu du présent régime d'assurance ou de tout autre régime accordant une protection similaire;

b) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge;

c) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge.

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

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

Régime d'assurance traitement

9-38.17 Sous réserve des dispositions des présentes, l'employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

a) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de maladie accumulés à sa réserve : au traitement qu'il recevrait s'il était au travail. L'employé peut utiliser ses congés de maladie en journée, demi-journée ou en heure.

   Malgré ce qui précède, l'employé qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu à la clause 9-38.20 se voit appliquer les dispositions suivantes :

- chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un jour complet de congé de maladie;

- la période d'invalidité pendant laquelle l'employé peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congé de maladie à son crédit à la date de son départ en invalidité;

- l'employé conserve à son crédit les congés de maladie qui, en application des dispositions de la clause 9-38.20 n'ont pas été utilisés.

b) à compter de l'expiration de la période prévue au paragraphe a), sous réserve, le cas échéant, d'un délai de carence minimum de cinq (5) jours depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante dollars (40,00 $) par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son traitement en excédent de ce montant, mais pas moins de soixante- six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son traitement.

   Le délai de carence préalable au versement des prestations d'assurance traitement à l'employé à temps partiel est égal au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail.

c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante- deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) du montant déterminé pour la période précitée.

Le taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire de l'employé aux fins du calcul des montants prévus aux paragraphes b) et c) sont ceux prévus à l'article 10-40.00 à la date où commence le paiement de la prestation comprenant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu à la clause 8-30.08 pour une semaine régulièrement majorée.

Toutefois, ce taux de traitement est réajusté conformément aux dispositions de l'article 10-40.00 entraînant, le cas échéant, un nouveau montant forfaitaire servant au réajustement de la prestation. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employé aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à l'article 5-19.00 sont respectées.

Pour l'employé occupant un emploi à temps partiel ou visé au paragraphe b) de la clause 9-38.02, la prestation visée aux paragraphes b) et c) du présent article est réduite au prorata, sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet.

9-38.18 À compter de la cinquième semaine d'invalidité au sens de la clause 9-38.03, l'employé peut après l'approbation de l'employeur bénéficier d'une période de réadaptation aux attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujetti au régime d'assurance traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions habituelles de son

emploi ou d’un d’emploi analogue.

Durant cette période de réadaptation, l'employé reçoit son traitement pour le temps travaillé au lieu des avantages prévus aux paragraphes a), b) ou c) de la clause 9-38.17, et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste.

Malgré l’alinéa précédent, l’employé peut, après approbation de l’employeur, s’absenter en vacances, au cours de la période de réadaptation, pendant une période maximale de cinq (5) jours consécutifs. Le cas échéant, les jours de congé ainsi utilisés sont déduits de sa réserve de vacances.

La période de réadaptation, incluant le cas échéant les jours de vacances prévus à l’alinéa précédent, ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà des cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) de la clause 9-38.17.

9-38.19 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujetti et il demeure assuré; toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congé de maladie à sa réserve, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujetti sans perdre de droits. Le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Aux fins de la présente convention collective, l’employé bénéficiant de prestations en vertu du régime d’assurance traitement visé au présent article, est réputé absent sans traitement même si l’employeur assume le paiement des prestations.

L'employé absent pour invalidité et sujet à l'application des dispositions des paragraphes b) et c) de la clause 9-38.17, pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins entre le 31 mars et le 1er avril de l'année suivante, est réputé absent avec traitement aux fins de l’application des dispositions de la clause 8-34.01. Si l'employé est absent pour invalidité pour une période additionnelle à cette période au cours d'une même année financière et sujet à l'application des dispositions des paragraphes b) et c) de la clause 9-38.17, il est réputé absent sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

Aux fins de l’alinéa précédent, les périodes au cours desquelles l'employé à temps partiel reçoit des prestations d'assurance traitement sont considérées comme des absences avec traitement jusqu'à concurrence de la moitié des heures prévues à son horaire pendant l'année financière. Les absences pour invalidité en sus de ces heures sont réputées sans traitement.

9-38.20 Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la *Loi sur l'assurance* automobile,

la *Loi sur l"indemnisation des victimes d'actes criminels*, la *Loi visant à favoriser le civisme* ou en vertu du Régime de rentes du Québec ou du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Aux fins du présent article, les jours de congé de maladie utilisés conformément aux dispositions du paragraphe a) de la clause 9-38.17 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie de l'employé que la différence exprimée en jours entre le montant de son traitement et celui des prestations versées par un des organismes prévus à l'alinéa précédent.

La détermination du montant de la prestation d'assurance traitement à verser à l'employé bénéficiant d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public est faite de la façon suivante :

- la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des paragraphes a), b) et c) de la clause 9-38.17. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime de rentes du Québec et au Régime de l'assurance emploi; de plus, les prestations prévues au paragraphe a) déjà mentionné sont réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à verser.

Sur demande écrite de l'employeur, laquelle est accompagnée des formulaires appropriés, l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au premier alinéa doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue aux paragraphes a), b) et c) de la clause 9-38.17 ne s'applique qu'à compter du moment où l'employé est reconnu admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement, l'employé rembourse à l'employeur dès qu'il reçoit cette prestation, la portion de la prestation versée en vertu de la clause 9-38.17 qui aurait dû être déduite en application du premier alinéa du présent article.

Malgré l'alinéa qui précède, l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*, peut refuser de présenter sa demande à l'organisme concerné s'il a choisi de ne pas porter plainte à la suite de l'acte criminel commis contre lui.

L'employé bénéficiaire d'une prestation visée au premier alinéa doit, pour avoir droit aux avantages prévus, informer l'employeur des montants qui lui sont payables et l'autoriser, par écrit, à obtenir les renseignements nécessaires auprès de l'organisme concerné. Le cas échéant, l'employé doit signer les formules requises.

9-38.21 (déplacé à 9-38.31)

9-38.22 Le versement des montants payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance traitement est effectué directement par l'employeur, mais sous réserve de la présentation par l'employé des pièces justificatives.

9-38.23 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, l'employeur ou bien un assureur ou un organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

9-38.24 De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser l'employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

Pour avoir droit à un permis d'absence pour cause de maladie, l'employé doit remettre à l'employeur une déclaration écrite établissant la cause de son absence.

S'il y a abus de la part de l'employé, ou si l'absence excède trois (3) jours consécutifs prévus à son horaire, celui-ci doit fournir à ses frais, à la demande de l'employeur, soit un certificat médical indiquant le diagnostic pathologique et la durée probable de l'absence, soit le rapport d'invalidité de l'employeur attestant qu'il est incapable de travailler, laquelle demande doit être faite, sauf dans des circonstances exceptionnelles, avant le retour au travail de l'employé; lorsque l'employeur juge à propos de faire une telle demande avant l'absence, il doit le faire par écrit. Le contenu de ce certificat médical ou du rapport d'invalidité de l'employeur est sujet à vérification par un médecin désigné par l'employeur et celui-ci peut également, aux frais de l'employeur, faire examiner l'employé relativement à toute absence autant que possible dans la même région où demeure l'employé. Cet examen médical est effectué par un médecin désigné par l'employeur.

Toute divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'employeur et celui de l'employé doit être soumise pour adjudication finale à un troisième médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

Le cas échéant, l'employeur rembourse à l'employé, conformément au Règlement sur les frais engagés dans l'intérêt de Bibliothèque et Archives nationales du Québec cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

L'employeur traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux de l'employé de façon confidentielle.

9-38.25 Par ailleurs, si l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'un employé est médicalement inapte à exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois, il en informe le syndicat.

Dans les cinq (5) jours suivants, les parties doivent choisir un médecin devant procéder, pour adjudication finale, à l'expertise médicale de l'employé. Ce médecin est payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

Si l'employé est déclaré invalide par le médecin, il est alors régi par les dispositions du régime d'assurance traitement, et ce, à compter de la date de l'expertise médicale.

À défaut d'entente dans le délai imparti sur le choix du médecin ou lors d'une situation urgente nécessitant l'intervention immédiate de l'employeur, celui-ci désigne alors le médecin et dans ce cas l'employé peut contester les résultats de l'expertise médicale. Le dossier est alors soumis pour adjudication finale à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

Le cas échéant, l'employeur rembourse à l'employé, conformément au Règlement sur les frais engagés dans l'intérêt de Bibliothèque et Archives nationales du Québec cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

9-38.26 Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employé n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

Si l'employé fait une fausse déclaration ou si le motif de l'absence est autre que la maladie, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

9-38.27 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement de griefs.

Réserve de congés de maladie

9-38.28 Pour chaque mois civil pendant lequel il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours prévus à son horaire normal de travail, l'employeur crédite à l'employé dix douzième (10/12) de jour de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin de ce mois. S'il ne répond pas à la condition exigée, l'employé perd son droit au crédit pour ce mois.

Le crédit de congé de maladie octroyé à l'employé à temps partiel est une fraction de jour dont la valeur est obtenue en divisant le nombre d'heures de travail de ce mois prévues à l'horaire de l'employé par le nombre d'heures prévues à l'horaire de l'employé à temps complet pour ce même mois. Ce crédit ne sera octroyé que si l'employé a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus des heures de travail prévues à son horaire pendant le mois.

9-38.29 Les crédits de congé de maladie qu'acquiert l'employé sont versés à sa réserve. Les jours utilisés sont soustraits de sa réserve.

Pour l'employé à temps partiel, l'utilisation des congés de maladie est faite sur la base du temps prévu à son horaire de travail, les jours de congé de maladie à la réserve de l'employé étant ramenés en heures à raison de sept (7) heures par jour pour le personnel de bureau, et de sept heures trois quarts (7 ¾) pour les ouvriers.

9-38.30 L'employeur fournit à chaque employé un état du solde de sa réserve de congés de maladie établie au 30 septembre de chaque année. Si à cette date la réserve de l'employé excède vingt (20) jours, cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé.

Une indemnité équivalant au nombre de jours de maladie retirés de sa réserve lui est payée. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employé au moment du paiement, lequel est effectué au cours du mois de décembre.

Lors du paiement de l'indemnité, l'employeur précise à l'employé le nombre de jours et fractions de jours de congé de maladie auquel correspond le paiement.

Dispositions particulières

9-38.31 Le paiement des prestations en vertu des paragraphes b) et c) de la clause 9-38.17 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employé prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail. Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock- out sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

9-38.32 L'employé qui est absent sans traitement, suspendu ou mis à pied n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à la clause 9-38.17, mais il conserve les crédits qu'il avait à son départ.

9-38.33 Les dispositions concernant les divers régimes d'assurance prévus par le présent article ne s'appliquent pas à l'employé qui, à la suite de l'attribution d'un nouveau classement, conserve, à sa demande et en vertu de la directive applicable, les divers régimes d'assurance collective auxquels il participait avant l'attribution de ce nouveau classement.

Remboursement de crédits de congé de maladie

9-38.34 L'employeur paie à l'employé ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a accumulé au moins une (1) année d'ancienneté depuis sa nomination à titre d'employé en probation au moment de son départ par démission, congédiement disciplinaire ou administratif, décès ou mise à la retraite, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à titre d'employé de la fonction publique et à titre

d'employé de BAnQ. Cette indemnité est calculée sur la base de son traitement au moment de son départ.

Malgré ce qui précède, l'employé en probation ayant accumulé six (6) mois d'ancienneté dont on met fin à l'emploi avant qu'il ait complété son stage probatoire reçoit l'indemnité prévue à l'alinéa précédent. De plus, cet employé temporaire a également droit à l'indemnité compensatoire pour les jours de congés de maladie qu'il avait le droit de se faire rembourser et qu'il a transférés en vertu du troisième alinéa de la clause 9-38.29.

L'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions de la présente clause, peut soumettre un grief conformément à la procédure de règlement de griefs.

Employés occasionnels et surnuméraires

9-38.35 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à l'employé surnuméraire. Elles s'appliquent à l'employé occasionnel de la façon suivante :

Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées, sous réserve de la particularité suivante :

- aux fins de l'application des dispositions de la clause 9-38.02, l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, doit, à chaque nouvelle période d'emploi, avoir accumulé vingt et un (21) jours de travail effectif avant de pouvoir bénéficier des régimes prévus au présent article sauf si l'interruption entre les engagements est de soixante (60) jours ou moins.

Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures pour le personnel de bureau et sept heures trois quart (7 ¾) pour les ouvriers. Toutefois, pour l'employé à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à la clause 8-30.02, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévues à son horaire quotidien.

9-38.36 L'article 9-38.34 ne s'applique pas à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus.

Lors d'une fin de période d'emploi n'entraînant pas la perte de son ancienneté, l'employeur paie, s'il y a lieu, à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus ou qui a au moins cent trente (130) jours d'ancienneté au moment de son départ, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable au moment de la fine de sa période d'emploi.

L’indemnité prévue à l’alinéa précédent est également applicable à l’employé occasionnel embauché pour une période d’un (1) an ou plus ou à ses ayants droit, le cas échéant, lors d’une fin de période d’emploi entraînant la perte de son ancienneté, si l’employé a au moins un (1) an d’ancienneté au moment de son départ.

Le premier alinéa ne s’applique pas à l’employé occasionnel embauché pour une période d’un (1) an ou plus dont la période d’emploi prend fin et qui débute, sans interruption, une nouvelle période d’emploi à titre d’employé occasionnel d’un (1) an ou plus dans la même classe d’emplois. Pour ce dernier, les jours de congé de maladie accumulés au moment de la fin de sa période d’emploi demeurent inscrits à sa réserve et ces jours peuvent être utilisés conformément aux dispositions de la présente convention, comme s’il s’agissait d’un seul et même engagement.

L'employé occasionnel qui obtient un poste en probation pour une période d’un (1) an ou plus, conserve sa réserve de congés de maladie accumulés, s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre d’employé occasionnel et sa nomination à titre d’employé en probation. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, ce transfert de réserve ne s'applique qu'à l'employé qui en fait la demande si sa réserve n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

Dispositions transitoires

9-38.37 Les articles 9-38.37 à 9-38.41 sont des dispositions transitoires applicables à l’employé en probation, permanent et occasionnel embauché pour une période d’un (1) an ou plus qui sont en lien d’emploi le 1er avril 2017.

9-38.38 Au 1er avril 2017, la réserve de congés de maladie de l’employé qui n’est pas invalide fait l’objet d’un gel et devient la banque de l’employé.

Par la suite, un maximum de vingt (20) jours de congé de maladie est transféré de la banque à une nouvelle réserve, laquelle devient la réserve de l’employé.

9-38.39 Aux fins de régime d’assurance traitement, la réserve de l’employé est constituée des jours transférés en vertu des articles 9-38.38 et 9-38.40 et des crédits de congé de maladie versés en vertu de l’article 9-38.30.

Employé invalide au 1er avril 2017

9-38.40 À l’expiration de sa période d’invalidité, la réserve de l’employé invalide au 1er avril 2017 fait l’objet d’un gel et devient la banque de l’employé.

Par la suite, un maximum de vingt (20) jours de congé de maladie est transféré de la banque à une nouvelle réserve, laquelle devient la réserve de l’employé.

9-38.41 L'employé invalide au 1er avril 2017 demeure assujetti aux dispositions de la section 9-38.00 de la convention 2013-2015, et ce, tant que la période d'invalidité se poursuit. Toutefois, les articles 9-38.13 à 9-38.16 de la présente convention s'appliquent à cet employé.

9-39.00 - ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

9-39.01 Les dispositions du présent article s'appliquent uniquement à l'employé qui est, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

Indemnités et avantages

9-39.02 L'employé visé au présent article reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et le traitement net qu'il retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel l'employé aurait droit durant cette période.

Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est versé pendant une période continue maximale de deux (2) ans, mais cesse d'être versé lorsque l'employé n'est plus admissible, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, au versement de l'indemnité de remplacement du revenu.

9-39.03 Aux fins de la clause 9-39.02, le traitement net s'entend du traitement tel qu'il est défini à la clause 10-40.01 majoré le cas échéant, pendant les périodes où il y a droit, du supplément de traitement prévu à la clause 8-30.08 pour une semaine régulière majorée et des allocations d'isolement, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par l'employé au Régime de rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au régime de retraite et aux régimes d'assurance collectifs.

9-39.04 L'employé visé au présent article bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est réputé invalide au sens de la clause 9-38.03 et régi par les dispositions de l'article 9-38.00. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la présente convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après :

a) crédits de vacances

Aux fins de l'application des dispositions de la clause 8-34.01, l'employé est réputé absent avec traitement.

b) crédits de maladie

Aux fins de l'application des dispositions de la clause 9-38.28, l'employé est réputé absent avec traitement.

L'article 9-38.28 remplace l'article 9-38.29 de la convention collective 2013-2015 à compter du 1er avril 2017.

c) assurance traitement

Pendant la période où il reçoit l'indemnité complémentaire prévue à la clause 9-39.02, l'employé n'utilise pas les congés de maladie à son crédit et aucun débit n'est effectué à sa réserve; toutefois, les dispositions du présent paragraphe ne doivent pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des clauses 9-38.17, 9-38.18 et 9-38.20, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

d) recours

L'employé qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut, aux fins de faire statuer sur son invalidité, en appeler uniquement selon les recours prévus à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, tels recours remplaçant la procédure de règlement de griefs prévue à la présente convention collective et la procédure prévue à la clause 9-38.24 concernant la divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'employeur et celui de l'employé. De même, lorsque l'employeur exige que l'employé se soumette à un examen médical, il le fait conformément aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.*

L'article 9-38.24 remplace l'article 9-38.25 de la convention collective 213-2015 à compter du 1er avril 2017.

Droit de retour au travail

9-39.05 L'employé visé au présent article qui redevient capable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à la clause 9-38.17 doit aviser l'employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, l'employé est réintégré dans son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il n'avait été absent du travail.

Dispositions générales

9-39.06 Lorsqu'en application des dispositions de la clause 4-14.08, l'employeur reclasse, rétrograde ou réoriente pour cause d'invalidité l'employé visé au présent

article, le taux de traitement que recevait l'employé avant son reclassement, sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle n'est pas réduit.

Dans ce cas, l'employé se voit attribuer l'échelon de la nouvelle classe d'emplois dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement antérieur et le taux de traitement correspondant à cet échelon. Si le taux de traitement antérieur de l'employé est supérieur au taux maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emplois, ce taux de traitement est maintenu et l'échelon attribué est le dernier.

9-39.07 L'employé visé au présent article qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu peut s'il en fait la demande à l'employeur recevoir les montants d'assurance traitement qui, selon les dispositions des clauses 9-38.17 et 9-38.18 lui sont applicables à la date de sa demande, et ce, dans la mesure où il est réputé invalide au sens de la clause 9-38.03. La décision d'un membre du Bureau d'évaluation médicale prévu à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* concernant l'invalidité de l'employé tient lieu de la procédure prévue à la clause 9-38.24. Cependant, si le membre du Bureau d'évaluation médicale ne se prononce pas sur l'invalidité de l'employé, la procédure prévue à la clause 9-38.24 s'applique.

L'article 9-38.24 remplace l'article 9-38.25 de la convention collective 2013-2015 à compter du 1er avril 2017.

Malgré les dispositions de la clause 10-44.10, dès que, suite à une décision d'une instance prévue à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'employé reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu, il rembourse à l'employeur les sommes reçues en vertu du présent article et les dispositions des clauses 9-38.17, 9-38.18, 9-38.20, 9-39.02, 9-39.03 et 9-39.04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Les dispositions de la présente clause ne doivent pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues aux clauses 4-14.08, 4-14.09 et 9-39.05.

9-39.08 L'employé visé au présent article appelé à s'absenter du travail pour comparaître devant une instance prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.

Employés occasionnels et surnuméraires

9-39.09 Les dispositions du présent article s'appliquent à l'employé occasionnel et surnuméraire de la façon suivante :

a) les dispositions des clauses 9-39.01, 9-39.02 et 9-39.03 s'appliquent à l'employé occasionnel et surnuméraire, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement

travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;

b) les dispositions des clauses 9-39.04 concernant les indemnités et avantages, 9-39.05 concernant le droit de retour au travail, 9-39.07 et 9-39.08 ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;

c) seules les dispositions du paragraphe a) de la clause 9-39.04 s'appliquent à l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an et à l'employé surnuméraire, et ce, pendant la période où il aurait effectivement travaillé;

d) en application des dispositions de la clause 9-39.05, l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an est réintégré dans son emploi s'il redevient capable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois avant l'expiration de la période où il aurait effectivement travaillé;

e) les dispositions de la clause 9-39.06 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel et surnuméraire;

En sus de ce qui précède, l'employé occasionnel et l'employé surnuméraire visé à la présente section bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est, aux fins de l'application des dispositions de la clause 5-18.07, réputé absent avec traitement, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans.

10-40.00 - RÉMUNÉRATION

Dispositions générales

10-40.01 Aux fins de l'application de la présente convention collective, le traitement de l'employé s'entend de son taux de traitement annuel et, le cas échéant, du montant forfaitaire.

Pour l'employé à temps partiel, le traitement horaire s'obtient en divisant le traitement annuel par mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3).

Le traitement de l'employé surnuméraire et de l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an s'entend de son traitement majoré de onze et douze centièmes pour cent (11,12 %). Cependant, le taux de traitement de cet employé ne doit pas être majoré de onze et douze centièmes pour cent (11,12 %) pour le paiement des heures supplémentaires.

Le taux de traitement annuel d'un employé est le taux de l'échelle qui correspond à son classement et à son échelon, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, majoration de

traitement, supplément de traitement, rémunération additionnelle, prime, allocation ou ajustement régional, etc.

Cependant, lorsqu'à la suite de circonstances particulières, le taux de traitement de l'employé est supérieur au taux maximum de sa classe d'emplois, l'employé est hors échelle, et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement annuel.

L'échelle de traitement est constituée par l'ensemble des taux d'une classe d'emplois et est établie sur la base d'une prestation hebdomadaire de travail de trente-cinq (35) heures pour le personnel administratif et de bureau ou de trente-huit heures et trois quarts (38 ¾) heures pour le personnel ouvrier.

10-40.02 Les taux et échelles de traitement en vigueur pour la durée de la convention collective sont ceux apparaissant à l'annexe I.

Taux et échelles de traitement

Période du 1er avril 2015 au 31 mars 2016

10-40.03 Les taux et échelles de traitement en vigueur au 31 mars 2015 sont maintenus sans majoration.

Période du 1er avril 2016 au 31 mars 2017

10-40.04 Les taux et échelles de traitement en vigueur au 31 mars 2016 sont majorés, avec effet au 1er avril 2016 d'un pourcentage égal à 1,5 %.

Période du 1er avril 2017 au 31 mars 2018

10-40.05 Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2017 sont majorés, avec effet le 1er avril 2017, d'un pourcentage égal à 1,75 %.

Période du 1er avril 2018 au 31 mars 2019

10-40.06 Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2018 sont majorés, avec effet le 1er avril 2018, d'un pourcentage égal à 2,0 %.

Période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020

10-40.07 Les taux et échelles de traitement en vigueur au 1er avril 2019 sont maintenus sans majoration.

Rémunération additionnelle liée aux modifications apportées aux conditions de travail dans les secteurs public et parapublic

10-40.08 Les dispositions suivantes s'appliquent :

Période du 1er avril 2015 au 31 mars 2016

L'employé a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,30 $ pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2015 au 31 mars 2016.

Période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020

L'employé a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,16 $ pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2019 au 31 mars 2020.

Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-salaire 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.

Employés hors échelle

10-40.09 L'employé dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des taux et échelles de traitement, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des taux et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa classe d'emplois.

10-40.10 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 10-40.06 a pour effet de situer au 1er avril un employé qui était hors échelle au 31 mars précédent à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cet employé d'atteindre le taux de traitement de cet échelon.

10-40.11 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle correspondant à la classe d'emplois de l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 10-40.06 et 10-40.07, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars précédent.

10-40.12 Dans les cas prévus à la clause 10-40.08, le montant forfaitaire horaire est versé à chaque période de paie à compter de la date de prise d'effet du taux minimum d'augmentation, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie. Ce montant forfaitaire horaire équivaut à un mille huit cent vingt- sixième et trois dixièmes (1/1 826,3) du montant forfaitaire annuel prévu.

Rappel de traitement

10-40.13 Les sommes de rappel de traitement sont établies en tenant compte de la période durant laquelle l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1er avril 2015

L'employé dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 2015 et la date du versement des sommes de rappel de traitement prévue par le présent article doit faire sa demande de rappel de traitement à la Direction des ressources humaines, de la prévention et de la sécurité dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue par l'alinéa suivant. La cotisation syndicale est retenue sur les sommes de rappel de traitement versées à cet employé de la même façon que pour l'employé visé à l'alinéa précédent. En cas de décès de l'employé, la demande de rappel de traitement peut être faite par les ayants droit.

Au plus tard quatre (4) mois suivant la signature de la présente convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste des employés ayant quitté leur emploi entre le 1er avril 2015 et la date du versement des sommes de rappel de traitement prévue au présent article ainsi que leur dernière adresse connue.

10-41.00 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

10-41.01 Tout travail requis d'un employé par l'employeur est considéré comme des heures supplémentaires, lorsqu'il est effectué :

a) en plus du nombre d'heures de sa semaine normale de travail ou de sa journée normale de travail, ou en dehors des heures prévues à son horaire;

b) à l'occasion d'un jour férié, en dehors des heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié.

Il est entendu qu'un employé peut refuser de faire des heures supplémentaires en raison de ses obligations familiales en autant qu'il ait dûment avisé l'employeur des motifs de son refus.

Malgré les dispositions du premier alinéa, le travail que l'employé doit occasionnellement exécuter immédiatement après la fin de sa journée normale de travail pendant quinze (15) minutes ou moins, n'est pas du travail en heures supplémentaires s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité; il en est de même si, à l'occasion, l'employé est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

De plus, les heures que l'employé doit exécuter en effectuant un déplacement en dehors des heures prévues à son horaire sont considérées comme des heures supplémentaires aux fins de la présente section, sauf en ce qui concerne le temps requis par l'employé pour se déplacer entre son domicile et son port d'attache, et vice-versa, et le temps consacré à un repas. Toutefois, les dispositions des clauses 10-41.06, 10-41.07 et 10-41.08 ne s'appliquent pas dans ce cas.

Pour l'employé à temps partiel, seul est considéré comme heures supplémentaires, le travail effectué en plus de son horaire normal : soit en plus de sept (7) heures dans une même journée, pour le personnel administratif et de bureau ou de sept heures trois quart (7 ¾) pour le personnel ouvrier, soit en plus de trente-cinq (35) heures par semaine pour le personnel administratif et de bureau ou trente-huit heures et trois quarts (38 ¾) pour le personnel ouvrier. Il est entendu que les heures effectuées en dehors de l'horaire normal de l'employé qui ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires sont rémunérées à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé.

10-41.02 L'employé, en compensation des heures supplémentaires effectuées, a le choix de recevoir un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1 ½) le temps travaillé ou d'être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux horaire de traitement.

10-41.03 Les congés accumulés selon les dispositions de la clause 10-41.02 peuvent être pris en jours, demi-jours ou en heure, à un moment qui convient à l'employeur et à l'employé. Au terme de chaque année financière, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux employés concernés dans les soixante (60) jours, à moins que l'employé ne soit autorisé par l'employeur à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à l'année financière suivante.

10-41.04 Malgré les clauses 10-41.02 et 10-41.03, l'employeur peut en tout temps décider du remboursement des heures supplémentaires effectuées ou partie de celles-ci après entente avec l'employé quant aux modalités de paiement, à défaut d'entente l'employeur procède.

10-41.05 L'employé à temps partiel peut, pour les heures effectuées en dehors de son horaire normal et rémunérées à taux normal, recevoir, au lieu de la rémunération prévue à l'article 10-41.01, un crédit de congé d'une durée équivalente. Les congés ainsi accumulés doivent être pris, sous réserve de l'approbation de l'employeur, au cours de l'année financière où le travail a été effectué. Les congés qui, au terme de l'année financière, n'ont pas été pris sont remboursés à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé.

10-41.06 Lorsqu'un employé est requis d'effectuer des heures supplémentaires, soit un jour férié ou une journée de congé hebdomadaire, soit immédiatement avant ou

immédiatement après sa journée normale de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, il a droit pour le repas à une demi-heure (1/2) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en heures supplémentaires. Il peut aussi, pour prendre cette demi-heure (1/2), interrompre son travail en heures supplémentaires, à la condition toutefois que celui-ci dure effectivement au moins deux (2) heures sans compter le temps de cette interruption.

Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure (1/2) est considérée comme heure supplémentaire et l'employé a droit en outre à une indemnité de quatre dollars (4 $) en compensation du coût du repas.

Pour chaque période additionnelle consécutive de travail en heures supplémentaires au cours de laquelle intervient une période complète de repas, l'employé a droit à l'indemnité de repas et à la demi-heure (1/2) prévues au présent article.
Aux fins du présent article, les périodes normales de repas sont les suivantes :

Déjeuner :	7 h à 8 h
Dîner :	12 h à 13 h
Souper :	18 h à 19 h
Collation de nuit :	24 h à 1 h

Malgré ce qui précède, l'employé qui effectue immédiatement avant sa journée normale de travail un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures n'a droit aux bénéfices prévus au présent article, que si sa journée normale de travail débute avant huit heures (8 h).

10-41.07 L'employé qui n'a pas été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail en heures supplémentaires ou à l'occasion d'un jour férié pendant les heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié, reçoit une compensation d'une durée minimale de quatre (4) heures à taux normal.

L'employé qui a été requis au préalable de revenir travailler et qui revient pour effectuer un travail en heures supplémentaires ou à l'occasion d'un jour férié pendant les heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié, reçoit une compensation d'une durée minimale de trois (3) heures à taux normal.

Les dispositions des alinéas qui précèdent ne s'appliquent pas si le travail est effectué immédiatement avant ou après la journée normale de l'employé.

L'employé qui est requis d'effectuer du travail en dehors de son horaire normal de travail et à partir de son domicile en raison de la nature de son emploi reçoit une compensation égale à la durée de son ou de ses interventions. Cette compensation ne peut être inférieure à une (1) heure à taux normal.

Le nombre maximal d'heures compensées en vertu des deuxième et quatrième alinéas, pendant une période de vingt-quatre (24) heures, ne peut excéder le nombre d'heures d'une journée normale de travail de l'employé.

10-41.08 Le travail en heures supplémentaires tel qu'il est défini à la clause 10-41.01 dans un secteur de travail est confié en priorité aux employés appartenant à la classe d'emplois ou dont les attributions sont modifiées selon les dispositions de l'article 5-20.08 et visés par la présente convention collective et il est réparti de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

Le fait que l'employé, en raison de son horaire normal, ne soit pas disponible pour accomplir des heures supplémentaires effectuées par un employé à temps partiel, n'affecte en rien ses droits qui pourraient découler de l'application de l'alinéa précédent.

Aux fins de l'application du premier alinéa, le travail effectué par l'employé à temps partiel, en plus de son horaire normal, est considéré comme des heures supplémentaires même si ces heures sont travaillées à taux normal.

On entend par secteur de travail, le regroupement des employés travaillant sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat.

10-41.09 Les heures de congé qui, selon les dispositions du présent article, doivent être remboursées à l'employé, sont payées à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé, tel qu'il est défini à la clause 10-44.08.

Employés occasionnels et surnuméraires

10-41.10 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à l'employé surnuméraire, elles s'appliquent à l'employé occasionnel de la façon suivante :

a) les congés accumulés qui, à la fin de la période d'emploi de l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an n'ont pas été utilisés, lui sont remboursés à la fin de la période d'emploi.

10-42.00 - ALLOCATIONS ET PRIMES

10-42.01

Allocation de disponibilité

L'employé requis par l'employeur de demeurer en disponibilité reçoit une rémunération d'une (1) heure à taux normal pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.

Allocation de rétention

L'employé dont le port d'attache est situé à Sept-Îles reçoit une allocation de rétention équivalant à huit pourcent (8 %) du traitement annuel. L'allocation de rétention versée à l'employé à temps partiel est calculée sur la base du traitement pour les heures rémunérées à taux normal.

Prime de soir

10-42.02 L'employé dont la moitié ou plus de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h, a droit à la prime de soir pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire. Malgré ce qui précède, l'employé n'a pas droit à la prime de soir pour les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire comprises entre 0 h et 7 h, s'il reçoit pour celles-ci la prime de nuit prévue à l'article 10-42.03. L'employé dont moins de la moitié de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h a droit à la prime de soir pour chaque heure effectivement travaillée entre 19 h et 24 h. Pour la durée de la présente convention collective, la prime de soir est de 0,70 $/heure du 1er avril 2015 au 31 mars 2016, de 0,71 $/heure du 1er avril 2016 au 31 mars 2017, de 0,72 $/heure du 1er avril 2017 au 31 mars 2018 et de 0,74 $/heure du 1er avril 2018 au 31 mars 2020.

Prime de nuit

10-42.03 L'employé dont la moitié ou plus de l'horaire normal est compris entre 00 h et 7 h, a droit à la prime de nuit pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire.

L'employé dont moins de la moitié de l'horaire normal est compris entre 0 h et 7 h a droit à la prime de nuit pour chaque heure effectivement travaillée entre 0 h et 7 h.

À compter de la date de signature de la présente convention collective et pour sa durée la prime de nuit est de :

a) onze pour cent (11 %) du taux horaire pour l'employé ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté;

b) douze pour cent (12 %) du taux horaire pour l'employé ayant de cinq (5) ans à dix (10) ans d'ancienneté;

c) quatorze pour cent (14 %) du taux horaire pour l'employé ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté.

Pour l'employé dont la totalité de l'horaire normal est compris entre 0 et 7 h, l'employeur peut convertir en crédits la totalité ou une partie de la prime ci-haut prévue, en autant que cette conversion n'entraîne pas de coût supplémentaire.

Aux fins de l'application de l'alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en jours de congés payés s'établit comme suit :

a) onze pour cent (11 %) équivaut à vingt-deux et six dixièmes (22,6) de jours;

b) douze pour cent (12 %) équivaut à vingt-quatre (24) jours;

c) quatorze pour cent (14 %) équivaut à vingt-huit (28) jours.

Prime de fin de semaine

10-42.04 L'employé dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement des fins de semaine a droit, pour chaque heure effectivement travaillée lors d'une deuxième fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci, à une prime de 2,91 $/heure du 1er avril 2015 au 31 mars 2016, de 2,95 $/heure du 1er avril 2016 au 31 mars 2017, de 3,01 $/heure du 1er avril 2017 au 31 mars 2018 et de 3,07 $/heure du 1er avril 2018 au 31 mars 2020.

Les heures travaillées lors de la deuxième fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci doivent être inscrites dans la semaine normale de travail de l'employé et être rémunérées à taux normal.

Pour bénéficier de cette prime, l'employé devra avoir préalablement travaillé une première fin de semaine complète selon les heures inscrites dans sa semaine normale de travail et être rémunéré à taux normal pour ces heures. Aux fins de l'application du présent alinéa, l'employé qui a travaillé une première fin de semaine complète selon les heures inscrites dans sa semaine normale de travail, mais qui n'a pas été rémunéré à taux normal pour une partie ou la totalité de celle-ci en raison du fait que ce travail avait lieu à l'occasion d'un jour férié et chômé, est considéré avoir été rémunéré à taux normal.

Lorsque l'employé travaille à sa demande deux (2) ou plusieurs fins de semaine consécutives, il n'a pas droit à la prime.

Aux fins de l'application du présent article, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

Prime de remplacement de chef d'équipe

10-42.05 L'employé appelé par l'employeur à superviser de façon principale et habituelle pour une durée d'au moins cinq (5) jours consécutifs, un minimum de trois (3) employés de sa classe d'emplois reçoit pour la durée de cette période le traitement de base de l'emploi qu'il est appelé à exercer, mais qui ne peut être inférieur à 5 % de son taux de traitement.

Prime de remplacement temporaire et de désignation provisoire

10-42.06 L'employé appelé par l'employeur à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire :

a) l'emploi d'un supérieur immédiat dont la classe d'emplois est comprise dans la catégorie des emplois du personnel professionnel ou du personnel d'encadrement intermédiaire;

b) un emploi dont la classe d'emplois est comprise dans la catégorie des emplois du personnel fonctionnaire pour laquelle l'accessibilité pourrait constituer une promotion;

reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) de son taux de traitement calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours consécutifs prévus à son horaire.

10-42.07 Aux fins de l'application des clauses 10-42.05 et 10-42.06, les jours fériés et chômés n'ont pas pour effet d'interrompre la durée de cinq (5) jours consécutifs.

10-42.08 Un même employé ne peut avoir droit simultanément aux rémunérations additionnelles prévues aux clauses 10-42.05 et 10-42.06.

Employés occasionnels et surnuméraires

10-42.09 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à l'employé surnuméraire, elles s'appliquent à l'employé occasionnel sous réserve des dispositions suivantes :

a) les dispositions des clauses 10-42.05 et 10-42.06 ne s'appliquent à l'employé occasionnel que si l'emploi visé à ces clauses est un emploi requérant un employé occasionnel. De plus, dans le cas de l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an, la rémunération additionnelle de cinq pour cent (5 %) doit être calculée sur le taux de traitement de l'employé plus la majoration prévue au troisième alinéa de la clause 10-40.01.

10-43.00 - STATIONNEMENT

10-43.01 L'employeur s'assurera que les employés puissent bénéficier d'un certain nombre de places de stationnement pour vélo à l'intérieur de l'aire de stationnement de la grande bibliothèque.

10-44.00 - VERSEMENT DES GAINS

10-44.01 La paie des employés est versée tous les deux (2) jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour férié ou un congé hebdomadaire, la paie est versée le matin du jour ouvrable précédent.

10-44.02 La totalité de la paie de l'employé est versée au moyen d'un virement automatique dans des comptes d'institutions financières de son choix au Québec.

Dans la semaine où le dépôt est effectué, l'employeur remet à l'employé sur support électronique ou sur support papier, au choix de l'employé, un état de dépôt lequel contient toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

10-44.03 L'employé peut, sur demande écrite, recevoir sa paie au moyen d'un chèque lequel est accompagné d'un bulletin de paie contenant toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

De même, il peut annuler son adhésion au virement automatique en avisant par écrit, telle annulation prenant effet à la première période de paie qui suit d'au plus quarante-cinq (45) jours la réception de l'avis d'annulation par l'employeur. Le cas échéant, les dispositions du premier alinéa redeviennent applicables à compter de cette période de paie; si l'annulation est demandée pour une raison urgente, l'employeur fait diligence.

10-44.04 À la demande de l'employé, un acompte sur traitement, non inférieur à soixante-cinq pour cent (65 %) de son traitement, est remis au plus tard dans les cinq (5) jours de la date du versement prévu à la clause 10-44.01 à l'employé déjà inscrit sur la liste de paie régulière et ayant droit à sa paie, mais dont la paie n'a pu être versée conformément à la clause 10-44.01 pour un motif hors de son contrôle.

10-44.05 Le nouvel employé ou l'employé qui revient au travail après une absence sans traitement reçoit sa paie dans les trente (30) jours qui suivent son entrée en fonction consécutive à sa nomination ou son retour au travail. De plus, cet employé peut bénéficier des acomptes sur traitement prévus à la clause 10-44.04.

10-44.06 Les primes et allocations, à moins de disposition contraire, sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été gagnées.

Les sommes dues pour le remboursement des heures supplémentaires effectuées sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été réclamées.

10-44.07 Les sommes que l'employeur doit payer à l'employé en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties en

disposant d'un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date du jugement et portent intérêt à compter de la date du grief.

10-44.08 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des avances octroyées à l'employé, porte intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'Agence du revenu du Québec* à compter de l'expiration du délai de quarante- cinq (45) jours dans le cas de la clause 10-44.04 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière.

De plus, les montants payables suivant les dispositions des clauses 10-44.05 et 10-44.06 portent également intérêt au taux prévu ci-dessus à compter de l'expiration des délais prévus à ces articles.

10-44.09 Le taux horaire de l'employé s'obtient en divisant son taux de traitement annuel par mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3).

Le traitement hebdomadaire d'un employé s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa semaine normale de travail, tandis que le traitement quotidien s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa journée normale de travail.

10-44.10 Au départ de l'employé qui aura donné un préavis de trente (30) jours à cet effet, l'employeur lui remet un état détaillé des montants dus aux titres de traitement, de congés de maladie et de vacances.

Ces sommes sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date du départ de l'employé.

10-44.11 Avant de réclamer de l'employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur lui transmet un état détaillé de ces montants et le consulte sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas entente entre l'employé et l'employeur sur le mode de remboursement, ce dernier ne peut retenir, par période de paie, plus de cinq dollars (5,00 $) par cent dollars (100 $) de dette initiale sans excéder trente pour cent (30 %) du traitement brut.

Cependant, si l'employé conteste par grief une réclamation relative à une absence de dix (10) jours et plus reliée à l'application des articles 9-38.00 ou 9-39.00, le montant n'est pas récupéré avant le règlement du grief si l'employé en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, l'employé, le cas échéant, doit rembourser, selon les dispositions du présent article, le montant versé en trop lequel porte intérêt au taux prévu à la clause 10-44.07 pour la période s'échelonnant de la date de la réclamation par l'employeur à la date du début du remboursement.

10-44.12 Malgré la clause 10-44.10 et dans les cas ci-après énumérés, les sommes réclamées à un employé sont remboursées selon les modalités suivantes :

a) si le montant versé en trop résulte de l'application de la clause 9-38.20 en raison du paiement rétroactif d'une prestation d'invalidité de base par un organisme public, tel montant est acquis à l'employeur et exigible immédiatement en un seul versement;

b) si le montant versé en trop résulte des retards à réduire le traitement en application du régime d'assurance traitement, la retenue est effectuée au retour au travail pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué;

c) si le montant versé en trop résulte de l'application de la clause 9-37.22 ou 9-37.29, la retenue est effectuée conformément aux modalités prévues à ces articles.

10-44.13 Aux fins de l'application de la présente convention collective, l'intérêt sur les capitaux ne porte pas intérêt.

10-47.00 – FRAIS REMBOURSABLES LORS D'UN DÉPLACEMENT ET AUTRES FRAIS INHÉRENTS

10-47.01 Les frais de déplacement et d'assignation sont réglementés par la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

10-47.02 L'employeur peut en tout temps modifier cette directive après avoir pris avis du syndicat, sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doit avoir pour effet de modifier à la baisse les taux et autres frais inhérents à un déplacement.

11-48.00 - LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS ET SURNUMÉRAIRES

Dispositions générales

Période d'essai

11-48.01 L'employé *occasionnel* doit, pour être maintenu en fonction, accomplir avec succès une période d'essai de six (6) mois consécutifs. L'employé surnuméraire doit pour être maintenu en fonction accomplir avec succès une période d'essai de neuf cent dix (910) heures de travail. La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi à l'intérieur de ce délai ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

Toutefois, l'employé qui a déjà complété avec succès une période d'essai dans sa classe d'emplois, n'a pas à accomplir une nouvelle période d'essai.

Préavis

11-48.02 L'employeur doit donner à l'employé occasionnel ayant accumulé trois {3) mois d'ancienneté, un *préavis* avant son licenciement ou sa mise à pied pour plus de six (6) mois, lorsque le licenciement ou la mise à pied survient avant l'expiration de sa période prévue d'emploi.

La durée du préavis est d'une (1) semaine si la période prévue d'emploi est de moins d'un (1) an et de deux (2) semaines si elle est d'un (1) an ou plus.

12·49.00 DURÉE DE LA CONVENTION

12-49.01 La présente convention collective est en vigueur à compter de la date de sa signature et le demeurera jusqu'au 31 mars 2020.

12-49.02 Les lettres d'entente et annexes à la fin de la présente convention collective en font partie intégrante.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, ce 19e jour de janvier 2017.

BIBLIOTHÈQUE ET ARCHIVES NATIONALES DU QUÉBEC

Christiane Barbe
Présidente directrice générale

Lise Morin
Directrice des ressources humaines, de la prévention et de la sécurité

Micheline Bouchard
Avocate et porte-parole

Hugues Thibault
Conseiller en relations de travail

Marc-André Goulet
Chef de service de la section Arts et littérature

Lisa Miniaci
Chef du Service de la conservation

SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC.

Christian Daigle
Président

Carl Ouellet
Secrétaire général

Claude Tremblay
Conseiller et porte-parole

Jonathan Corbin
Délégué

Jean-Sylvain Ménard
Délégué

Yan Smith
Délégué

ANNEXE I - CORPS D'EMPLOI ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

Échelles de traitement correspondant à la majorité des postes de BAnQ
Pour toutes les autres échelles émanant de groupes différents (BNQ, ANQ et INLB), veuillez vous référer à l'intranet; « Service aux employés »; « Rémunération et avantages sociaux »

200 Agent(e) de bureau / commis de bibliothèque (35h)

(TAUX ANNUELS)

Classe	Echelon	Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-03-31	Taux 2019-04-01 au 2020-03-31
10	1	31 341,35	31 811,47	32 368,17	33 015,53	33 015,53
10	2	32 437,86	32 924,43	33 500,61	34 170,62	34 170,62
10	3	33 601,68	34 105,71	34 702,56	35 396,61	35 396,61
10	4	34 741,69	35 262,82	35 879,92	36 597,52	36 597,52
10	5	35 882,72	36 420,96	37 058,33	37 799,50	37 799,50
10	6	37 133,52	37 690,52	38 350,10	39 117,10	39 117,10
10	7	38 402,97	38 979,01	39 661,14	40 454,36	40 454,36
5	1	39 035,60	39 621,13	40 314,50	41 120,79	41 120,79
5	2	40 302,97	40 907,51	41 623,39	42 455,86	42 455,86
5	3	41 653,17	42 277,97	43 017,83	43 878,19	43 878,19
5	4	42 923,64	43 567,49	44 329,92	45 216,52	45 216,52
5	5	44 110,24	44 771,89	45 555,40	46 466,51	46 466,51

204 Adjoint(e) prévention et sécurité (35h)

(TAUX ANNUELS)

Classe	Echelon	Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-03-31	Taux 2019-04-01 au 2020-03-31
10	1	35 411,61	35 942,78	36 571,78	37 303,22	37 303,22
10	2	36 495,70	37 043,14	37 691,39	38 445,22	38 445,22
10	3	37 620,18	38 184,48	38 852,71	39 629,76	39 629,76
10	4	38 809,88	39 392,03	40 081,39	40 883,02	40 883,02
10	5	40 058,60	40 659,48	41 371,02	42 198,44	42 198,44
10	6	41 245,21	41 863,89	42 596,51	43 448,44	43 448,44
10	7	42 534,32	43 172,33	43 927,85	44 806,41	44 806,41
10	8	43 843,10	44 500,75	45 279,51	46 185,10	46 185,10
10	9	45 215,03	45 893,26	46 696,39	47 630,32	47 630,32
10	10	46 607,68	47 306,80	48 134,67	49 097,36	49 097,36
10	11	48 061,43	48 782,35	49 636,04	50 628,76	50 628,76
10	12	49 554,51	50 297,83	51 178,04	52 201,60	52 201,60

211 Préposé(e) à la vente (35h)

(TAUX ANNUELS)

Classe	Echelon	Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-03-31	Taux 2019-04-01 au 2020-03-31
10	1	31 255,40	31 724,23	32 279,40	32 924,99	32 924,99
5	1	30 294,53	30 748,95	31 287,06	31 912,80	31 912,80
5	2	31 045,21	31 510,89	32 062,33	32 703,58	32 703,58
5	3	31 796,94	32 273,89	32 838,68	33 495,45	33 495,45
5	4	32 884,14	33 377,40	33 961,50	34 640,73	34 640,73

217 Technicien(ne) en documentation (35h)

(TAUX ANNUELS)

Classe	Echelon	Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-03-31	Taux 2019-04-01 au 2020-03-31
10	1	33 176,13	33 673,77	34 263,06	34 948,32	34 948,32
10	2	34 511,82	35 029,50	35 642,52	36 355,37	36 355,37
10	3	35 655,97	36 190,81	36 824,15	37 560,63	37 560,63
10	4	36 992,70	37 547,59	38 204,67	38 968,76	38 968,76
10	5	38 304,58	38 879,15	39 559,54	40 350,73	40 350,73
10	6	39 702,42	40 297,96	41 003,17	41 823,23	41 823,23
10	7	41 037,09	41 652,65	42 381,57	43 229,20	43 229,20
10	8	42 647,17	43 286,88	44 044,40	44 925,29	44 925,29
10	9	44 279,01	44 943,20	45 729,71	46 644,30	46 644,30
10	10	45 951,22	46 640,49	47 456,70	48 405,83	48 405,83
10	11	47 541,64	48 254,76	49 099,22	50 081,20	50 081,20
10	12	49 319,46	50 059,25	50 935,29	51 954,00	51 954,00

221 Agent(e) de secrétariat (35h)

(TAUX ANNUELS)

Classe	Echelon	Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-03-31	Taux 2019-04-01 au 2020-03-31
15	1	30 796,72	31 258,67	31 805,70	32 441,81	32 441,81
15	2	31 714,10	32 189,81	32 753,13	33 408,19	33 408,19
15	3	32 612,86	33 102,05	33 681,34	34 354,97	34 354,97
15	4	33 656,56	34 161,41	34 759,23	35 454,41	35 454,41
15	5	34 617,44	35 136,70	35 751,59	36 466,62	36 466,62
15	6	35 596,96	36 130,91	36 763,20	37 498,46	37 498,46
10	1	41 331,15	41 951,12	42 685,26	43 538,97	43 538,97
10	2	42 645,10	43 284,78	44 042,26	44 923,11	44 923,11
10	3	43 958,02	44 617,39	45 398,19	46 306,15	46 306,15

246 Photographe (35h)

(TAUX ANNUELS)

Classe	Echelon	Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-03-31	Taux 2019-04-01 au 2020-03-31
10	1	30 293,50	30 747,90	31 285,99	31 911,71	31 911,71
10	2	31 358,94	31 829,32	32 386,33	33 034,06	33 034,06
10	3	32 483,42	32 970,67	33 547,66	34 218,61	34 218,61
10	4	33 589,26	34 093,10	34 689,73	35 383,52	35 383,52
10	5	34 695,09	35 215,52	35 831,79	36 548,43	36 548,43
10	6	35 902,40	36 440,94	37 078,66	37 820,23	37 820,23
10	7	37 151,12	37 708,39	38 368,29	39 135,66	39 135,66
5	1	38 870,97	39 454,03	40 144,48	40 947,37	40 947,37
5	2	40 200,46	40 803,47	41 517,53	42 347,88	42 347,88
5	3	41 469,90	42 091,95	42 828,56	43 685,13	43 685,13
5	4	42 923,64	43 567,49	44 329,92	45 216,52	45 216,52
5	5	44 335,96	45 001,00	45 788,52	46 704,29	46 704,29
5	6	45 871,49	46 559,56	47 374,35	48 321,84	48 321,84

264 Technicien(ne) en administration (35h)

(TAUX ANNUELS)

Classe	Echelon	Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-03-31	Taux 2019-04-01 au 2020-03-31
10	1	33 042,54	33 538,18	34 125,10	34 807,60	34 807,60
10	2	34 135,96	34 648,00	35 254,34	35 959,43	35 959,43
10	3	35 547,25	36 080,46	36 711,87	37 446,11	37 446,11
10	4	36 789,77	37 341,62	37 995,10	38 755,00	38 755,00
10	5	38 265,24	38 839,22	39 518,91	40 309,29	40 309,29
10	6	39 590,60	40 184,46	40 887,69	41 705,44	41 705,44
10	7	41 213,11	41 831,31	42 563,36	43 414,63	43 414,63
10	8	42 727,93	43 368,85	44 127,80	45 010,36	45 010,36
10	9	44 309,03	44 973,67	45 760,71	46 675,92	46 675,92
10	10	45 971,93	46 661,51	47 478,09	48 427,65	48 427,65
10	11	47 699,03	48 414,52	49 261,77	50 247,01	50 247,01
10	12	49 551,40	50 294,67	51 174,83	52 198,33	52 198,33
5	1	50 905,74	51 669,33	52 573,54	53 625,01	53 625,01
5	2	52 850,27	53 643,02	54 581,77	55 673,41	55 673,41
5	3	54 937,70	55 761,77	56 737,60	57 872,35	57 872,35

265 Tech. art appliqué / tech. Muséologie (35h)

(TAUX ANNUELS)

Classe	Echelon	Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-03-31	Taux 2019-04-01 au 2020-03-31
10	1	35 411,61	35 942,78	36 571,78	37 303,22	37 303,22
10	2	36 495,70	37 043,14	37 691,39	38 445,22	38 445,22
10	3	37 620,18	38 184,48	38 852,71	39 629,76	39 629,76
10	4	38 809,88	39 392,03	40 081,39	40 883,02	40 883,02
10	5	40 058,60	40 659,48	41 371,02	42 198,44	42 198,44
10	6	41 245,21	41 863,89	42 596,51	43 448,44	43 448,44
10	7	42 534,32	43 172,33	43 927,85	44 806,41	44 806,41
10	8	43 843,10	44 500,75	45 279,51	46 185,10	46 185,10
10	9	45 215,03	45 893,26	46 696,39	47 630,32	47 630,32
10	10	46 607,68	47 306,80	48 134,67	49 097,36	49 097,36
10	11	48 061,43	48 782,35	49 636,04	50 628,76	50 628,76
10	12	49 554,51	50 297,83	51 178,04	52 201,60	52 201,60
5	1	53 885,69	54 693,98	55 651,12	56 764,14	56 764,14
5	2	55 943,10	56 782,25	57 775,94	58 931,46	58 931,46
5	3	58 153,73	59 026,04	60 059,00	61 260,18	61 260,18

268 Tech. électrotechnique / tech. Audiovisuel (35h)

(TAUX ANNUELS)

Classe	Echelon	Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-03-31	Taux 2019-04-01 au 2020-03-31
10	1	35 411,61	35 942,78	36 571,78	37 303,22	37 303,22
10	2	36 495,70	37 043,14	37 691,39	38 445,22	38 445,22
10	3	37 620,18	38 184,48	38 852,71	39 629,76	39 629,76
10	4	38 809,88	39 392,03	40 081,39	40 883,02	40 883,02
10	5	40 058,60	40 659,48	41 371,02	42 198,44	42 198,44
10	6	41 245,21	41 863,89	42 596,51	43 448,44	43 448,44
10	7	42 534,32	43 172,33	43 927,85	44 806,41	44 806,41
10	8	43 843,10	44 500,75	45 279,51	46 185,10	46 185,10
10	9	45 215,03	45 893,26	46 696,39	47 630,32	47 630,32
10	10	46 607,68	47 306,80	48 134,67	49 097,36	49 097,36
10	11	48 061,43	48 782,35	49 636,04	50 628,76	50 628,76
10	12	49 554,51	50 297,83	51 178,04	52 201,60	52 201,60
5	1	52 830,61	53 623,07	54 561,47	55 652,70	55 652,70
5	2	55 327,01	56 156,92	57 139,67	58 282,46	58 282,46

271 Technicien(ne) en information (35h)

(TAUX ANNUELS)

Classe	Echelon	Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-03-31	Taux 2019-04-01 au 2020-03-31
10	1	33 332,46	33 832,45	34 424,52	35 113,01	35 113,01
10	2	34 673,36	35 193,46	35 809,35	36 525,54	36 525,54
10	3	35 823,70	36 361,06	36 997,38	37 737,33	37 737,33
10	4	37 165,62	37 723,10	38 383,25	39 150,92	39 150,92
10	5	38 484,76	39 062,03	39 745,62	40 540,53	40 540,53
10	6	39 888,80	40 487,13	41 195,65	42 019,56	42 019,56
10	7	41 230,71	41 849,17	42 581,53	43 433,16	43 433,16
10	8	42 845,97	43 488,66	44 249,71	45 134,70	45 134,70
10	9	44 486,09	45 153,38	45 943,56	46 862,43	46 862,43
10	10	46 167,63	46 860,14	47 680,19	48 633,79	48 633,79
10	11	47 765,29	48 481,77	49 330,20	50 316,80	50 316,80
10	12	49 551,40	50 294,67	51 174,83	52 198,33	52 198,33

272 **Technicien(ne) en informatique (35h)**

(TAUX ANNUELS)

Classe	Echelon	Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-03-31	Taux 2019-04-01 au 2020-03-31
10	1	37 027,91	37 583,33	38 241,04	39 005,86	39 005,86
10	2	38 296,30	38 870,74	39 550,98	40 342,00	40 342,00
10	3	39 463,24	40 055,19	40 756,16	41 571,28	41 571,28
10	4	40 835,18	41 447,71	42 173,04	43 016,50	43 016,50
10	5	42 145,00	42 777,18	43 525,78	44 396,30	44 396,30
10	6	43 497,27	44 149,73	44 922,35	45 820,80	45 820,80
10	7	44 887,83	45 561,15	46 358,47	47 285,64	47 285,64
10	8	46 403,70	47 099,76	47 924,01	48 882,49	48 882,49
10	9	47 938,21	48 657,28	49 508,78	50 498,96	50 498,96
10	10	49 474,78	50 216,90	51 095,70	52 117,61	52 117,61
10	11	51 091,09	51 857,46	52 764,97	53 820,27	53 820,27
10	12	52 789,19	53 581,03	54 518,70	55 609,07	55 609,07
5	1	47 283,81	47 993,07	48 832,95	49 809,61	49 809,61
5	2	48 961,21	49 695,63	50 565,30	51 576,61	51 576,61
5	3	50 640,67	51 400,28	52 299,78	53 345,78	53 345,78
5	4	52 297,36	53 081,82	54 010,75	55 090,97	55 090,97
5	5	54 262,59	55 076,53	56 040,37	57 161,18	57 161,18
5	6	56 166,75	57 009,25	58 006,91	59 167,05	59 167,05
5	7	58 151,66	59 023,93	60 056,85	61 257,99	61 257,99

273 **Technicien(ne) en mécanique du bâtiment (35h)**

(TAUX ANNUELS)

Classe	Echelon	Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-03-31	Taux 2019-04-01 au 2020-03-31
10	1	35 411,61	35 942,78	36 571,78	37 303,22	37 303,22
10	2	36 495,70	37 043,14	37 691,39	38 445,22	38 445,22
10	3	37 620,18	38 184,48	38 852,71	39 629,76	39 629,76
10	4	38 809,88	39 392,03	40 081,39	40 883,02	40 883,02
10	5	40 058,60	40 659,48	41 371,02	42 198,44	42 198,44
10	6	41 245,21	41 863,89	42 596,51	43 448,44	43 448,44
10	7	42 534,32	43 172,33	43 927,85	44 806,41	44 806,41
10	8	43 843,10	44 500,75	45 279,51	46 185,10	46 185,10
10	9	45 215,03	45 893,26	46 696,39	47 630,32	47 630,32
10	10	46 607,68	47 306,80	48 134,67	49 097,36	49 097,36
10	11	48 061,43	48 782,35	49 636,04	50 628,76	50 628,76
10	12	49 554,51	50 297,83	51 178,04	52 201,60	52 201,60
5	1	52 830,61	53 623,07	54 561,47	55 652,70	55 652,70
5	2	55 327,01	56 156,92	57 139,67	58 282,46	58 282,46

276 **Téléphoniste-réceptionniste (35h)**

(TAUX ANNUELS)

Classe	Echelon	Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-03-31	Taux 2019-04-01 au 2020-03-31
10	1	31 022,43	31 487,77	32 038,81	32 679,59	32 679,59
10	2	31 801,08	32 278,10	32 842,97	33 499,83	33 499,83
10	3	32 519,67	33 007,47	33 585,10	34 256,80	34 256,80

283 Technicien(ne) en droit

(TAUX ANNUELS)

Classe	Echelon	Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-03-31	Taux 2019-04-01 au 2020-03-31
10	1	32 749,53	33 240,77	33 822,48	34 498,93	34 498,93
10	2	33 835,69	34 343,23	34 944,24	35 643,12	35 643,12
10	3	35 246,98	35 775,68	36 401,75	37 129,79	37 129,79
10	4	36 476,03	37 023,17	37 671,08	38 424,50	38 424,50
10	5	37 927,70	38 496,62	39 170,31	39 953,72	39 953,72
10	6	39 259,26	39 848,15	40 545,49	41 356,40	41 356,40
10	7	40 856,92	41 469,77	42 195,49	43 039,40	43 039,40
10	8	42 369,68	43 005,23	43 757,82	44 632,98	44 632,98
10	9	43 926,96	44 585,86	45 366,11	46 273,43	46 273,43
10	10	45 583,64	46 267,39	47 077,07	48 018,61	48 018,61
10	11	47 283,81	47 993,07	48 832,95	49 809,61	49 809,61
10	12	49 124,80	49 861,67	50 734,25	51 748,94	51 748,94
5	1	50 905,74	51 669,33	52 573,54	53 625,01	53 625,01
5	2	52 850,27	53 643,02	54 581,77	55 673,41	55 673,41
5	3	54 937,70	55 761,77	56 737,60	57 872,35	57 872,35

297 Secrétaire principale (37h50)

(TAUX ANNUELS)

Classe	Echelon	Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-03-31	Taux 2019-04-01 au 2020-03-31
5	1	40 190,11	40 792,96	41 506,84	42 336,98	42 336,98
5	2	41 590,01	42 213,86	42 952,60	43 811,65	43 811,65
5	3	43 054,10	43 699,91	44 464,66	45 353,95	45 353,95
5	4	44 449,85	45 116,60	45 906,14	46 824,26	46 824,26
5	5	45 952,25	46 641,53	47 457,76	48 406,92	48 406,92

416 Ouvrier(ère)certifié(e) d'entretien (38h75)

(TAUX ANNUELS)

Classe	Echelon	Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-03-31	Taux 2019-04-01 au 2020-03-31
5	0	22,10	22,43	22,82	23,28	23,28

421 Electricien(ne) (38h75)

(TAUX ANNUELS)

Classe	Echelon	Taux 2015-03-31 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-03-31	Taux 2019-04-01 au 2020-03-31
10	0	23,10	23,45	23,86	24,34	24,34

433 Ouvrier(ère) manutentionnaire (38h75)

(TAUX ANNUELS)

Classe	Echelon	Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-03-31	Taux 2019-04-01 au 2020-03-31
15	0	17,39	17,65	17,96	18,32	18,32
10	0	19,18	19,47	19,81	20,21	20,21
5	0	19,18	19,47	19,81	20,21	20,21

456 Aide général (38h75)

(TAUX ANNUELS)

Classe	Echelon	Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2019-03-31	Taux 2019-04-01 au 2020-03-31
10	0	17,39	17,65	17,96	18,32	18,32

459 Conduite véhicules, équip. mobiles (38h75)

(TAUX ANNUELS)

Classe	Echelon	Taux 2015-04-01 au 2016-03-31	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31	Taux 2018-04-01 au 2019-03-31	Taux 2019-04-01 au 2020-03-31
30	0	17,82	18,09	18,41	18,78	18,78

ANNEXE II - LISTE DES EMPLOYÉS AYANT UN DROIT DE RETOUR DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Nom	Prénom
Boulay	Gérard
Ah-Ki	Chantal
Aubin	Bertrand
Banville	Brigitte
Barrette	Rita
Beaulieu	Pierre
Blanchette	France
Dallaire	Colombe
Desorcy	Dominique
Labrecque	Annie
Lamirande	Silvye
Langelier	Carole
Malenfant	Andrée
Manègre	Solange
Martel	Lucie
Papineau	Chantal
Perrault	Pierre
Ritchot	Carole
Ruest	André
Thibeault	Marjolaine
Viel	Lise

ANNEXE III - LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

Jours fériés	2016	2017	2018	2019	2020
Jour de l'An		Dimanche 1er janvier	Lundi 1er janvier	Mardi 1er janvier	Mercredi 1er janvier
Lendemain du Jour de l'An		Lundi 2 janvier	Mardi 2 janvier	Mercredi 2 janvier	Jeudi 2 janvier
Vendredi Saint		14 avril	30 mars	19 avril	
Lundi de Pâques		17 avril	2 avril	22 avril	
Lundi qui précède le 25 mai		22 mai	21 mai	20 mai	
Fête nationale		Samedi 24 juin	Dimanche 24 juin	Lundi le 24 juin	
Fête du Canada		Samedi 1er juillet	Dimanche 1er juillet	Lundi le 1er juillet	
Fête du travail		Lundi 4 septembre	Lundi 3 septembre	Lundi le 2 septembre	
Fête de l'Action de Grâces		Lundi 9 octobre	Lundi 8 octobre	Lundi 14 octobre	
Veille de Noël	Samedi 24 décembre	Dimanche 24 décembre	Lundi 24 décembre	Mardi 24 décembre	
Fête de Noël	Dimanche 25 décembre	Lundi 25 décembre	Mardi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	
Lendemain de Noël	Lundi 26 décembre	Mardi 26 décembre	Mercredi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	
Veille du Jour de l'An	Samedi 31 décembre	Dimanche 31 décembre	Lundi 31 décembre	Mardi 31 décembre	

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 RELATIVE AU RÉGIME D'AMÉNAGEMENT ET DE RÉDUCTION VOLONTAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL

1. OBJECTIFS

Le régime d'aménagement et de réduction volontaire du temps de travail (ARTT) vise à améliorer les conditions de travail et à favoriser la conciliation travail-famille des employés de Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ).

2. PRINCIPES DIRECTEURS

2.1. L'adhésion au régime est volontaire et est soumise à l'approbation du supérieur immédiat;

2.2. Chaque demande d'adhésion doit être considérée et nécessite une entente quant aux modalités d'application, et ce, afin d'assurer le maintien de l'efficacité organisationnelle et du service aux usagers;

2.3. Chaque entente individuelle a une durée déterminée et est renouvelable; l'employé qui désire la renouveler doit en faire la demande 30 jours avant son expiration à son supérieur immédiat qui analyse les besoins du service avant de donner son accord. Les modifications doivent commencer ou se terminer avec une période de paie.

2.4. Pour des motifs exceptionnels ou lorsque des changements significatifs se produisent par rapport à la situation prévalant au moment de l'acceptation de l'adhésion, l'employé ou le supérieur immédiat peut demander de mettre fin à l'entente moyennant un préavis écrit de quinze (15) jours.

2.5. Pour des motifs urgents, le supérieur immédiat peut demander à l'employé de travailler 35 heures malgré l'entente de temps réduit de travail en vigueur.

2.6. L'employé ne peut juxtaposer au présent régime une autre forme d'aménagement du temps du travail prévue à sa convention collective ou à ses conditions de travail tel le temps partiel, la retraite progressive et la préretraite graduelle, le congé sans traitement à traitement différé;

2.7. L'employé peut se prévaloir de certaines des modalités de l'horaire variable, dont le transfert des heures cumulées d'une période de référence à une autre, mais il ne peut utiliser le crédit horaire pour s'absenter ½ journée ou 1 journée. À la fin de l'option, les heures cumulées (maximum 7 heures) lui sont payées.

2.8. La réduction du temps de travail ne doit pas avoir pour effet de générer des coûts additionnels comme des heures supplémentaires.

2.9. L'adhérente ou l'adhérent au régime ne subira pas de préjudice quant à sa carrière, ses responsabilités et son autonomie professionnelle.

3. ADMISSIBILITÉ

Le régime s'applique à tous les employés permanents à temps complet faisant partie du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec Inc. (SFPQ) et du Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ), ainsi qu'à tous les employés non syndiqués appartenant au même groupe.

Les employés qui ont une rémunération variable et les ouvriers représentés par le SFPQ, sont cependant exclus du présent régime.

4. DEUX FORMULES POSSIBLES SEMAINE COMPRIMÉE ET/OU RÉDUITE

L'employé travaille moins de 35 heures et est rémunéré uniquement pour les heures travaillées selon l'une des trois options suivantes :

Options	Semaine régulière	Heures travaillées	Diminution de salaire	Congé	Jours et heures de travail
1	35 heures	30 heures	14,25 % *	1 jour	4 jours de travail de 7,5 heures
2	35 heures	28 heures	20 % *	1 jour	4 jours de travail de 7 heures
3	35 heures	32,5 heures	7 %*		5 jours de travail de 6,5 heures
4	35 heures	32 heures	9 %	1 jour	4 jours de travail de 8 heures

* Approximation

Congés compensatoires

L'employé maintient la durée de sa semaine normale de travail soit 35 heures tout en étant rémunéré pour un nombre d'heures moindre. Il dépose dans une banque les heures travaillées, mais non rémunérées. Cela lui permet d'accumuler un congé compensatoire à même les heures travaillées non rémunérées. Le supérieur doit approuver les dates de prise de ces congés.

L’employé choisit l’une des quatre (4) options suivantes :

Options	Heures travaillées par semaine	Heures rémunérées par semaine	Dépôt hebdomadaire dans la banque	Congés*	Jours et heures de travail
1	35 h	34 h	1h	Environ 3 jours par 6 mois	5 jours de 7 heures
2	35 h	33 h	2h	Environ 6 jours par 6 mois	5 jours de 7 heures
3	35 h	32 h	3h	Environ 9 jours par 6 mois	5 jours de 7 heures
4	35 h	30 h	5h	Environ 15 jours par 6 mois	5 jours de 7 heures

* Estimation effectuée en considérant l'hypothèse qu'un employé sur une base annuelle prenne 10 jours de congé de maladie, 20 jours de vacances et 13 jours de congé fériés

Les congés accumulés doivent se prendre de telle façon que la banque ne dépasse pas 35 heures le 31 mars de chaque année. Avant de s’absenter, l’employé s’entend avec son supérieur.

Les congés compensatoires doivent se prendre en demi-journées et en journées.

Un employé à temps complet sur une base hebdomadaire et à traitement réduit est un employé à temps réduit et durant son congé compensatoire il continue de recevoir son traitement réduit. La durée du congé est égale au total des heures normales travaillées non-rémunérées pour la période prévue.

L’employé absent, par exemple pour maladie ou pour vacances, ne peut accumuler de congés compensatoires pendant cette période.

5. MODALITÉS D'APPLICATION DU RÉGIME

5.1. Généralités

5.1.1. La demande de l'employé se fait à l'aide du formulaire « Demande d'adhésion » (annexe 1) qui est déposé au supérieur immédiat. Après avoir consulté la Direction des ressources humaines, de la prévention et de la sécurité, le supérieur immédiat transmet sa décision à l'employé dans un délai raisonnable. La Direction des ressources humaines, de la prévention et de la sécurité confirme ensuite par écrit à l'employé les modalités de l'aménagement choisi.

5.1.2. Le régime d'aménagement et de réduction volontaire du temps de travail comporte obligatoirement un nombre d'heures hebdomadaires rémunérées inférieur à la semaine régulière de travail. Il peut également comporter un nombre de jours inférieur à la semaine régulière de travail.

5.1.3. Les journées de maladie et de vacances annuelles allouées correspondent à une fraction de jour. Le débit correspond aux heures effectuées par jour (5,6 h, 6 h, 6,4 heures, etc.).

5.2. Horaire et conditions de travail

5.2.1. L'amplitude des horaires de travail se situe entre sept heures trente (7 h 30) et dix-huit heures (18 h).

5.2.2. La période de repas est d'une durée minimale de 45 minutes.

5.2.3. Le choix du jour de congé formulé par l'employé doit être approuvé par le supérieur immédiat et demeurer fixe pour la durée de l'entente. Malgré ce qui précède, le supérieur immédiat et l'employé peuvent, à l'occasion, convenir pour un motif exceptionnel, de déplacer le jour du congé. Le congé sera alors compensé ou payé à la convenance des deux parties.

5.2.4. Les conditions de travail applicables sont celles prévues à la convention collective pour l'employé à temps réduit, y compris celles concernant un jour férié et chômé.

5.3. Congés de maladie

Pendant l'assujettissement à un aménagement de temps de travail, la norme suivante remplace celle prévue aux conventions collectives en vigueur (clause 8-1.31 de la convention SPGQ et à la clause 9-38.28, 2ème paragraphe, de la convention collective du SFPQ.

Le crédit de maladie octroyé à l'employé à temps réduit est une fraction de jour dont la valeur est obtenue en divisant le nombre d'heures normales rémunérées de ce mois prévues à l'horaire de l'employé par le nombre d'heures prévues à l'horaire de l'employé à temps complet pour ce même mois. Ce crédit ne sera octroyé que si l'employé a eu droit à son traitement

pendant la moitié ou plus des heures normales de travail rémunérées prévues à son horaire pendant le mois.

L'employé qui profite de l'ARTT et qui devient invalide voit son traitement ramené sur une base de 35 heures lorsqu'il commence à bénéficier de l'assurance traitement ou des indemnités de la CNESST.

L'employé en retour progressif au travail voit son ARTT suspendu jusqu'à son retour au travail à temps complet.

5.4. Vacances annuelles

L'accumulation des jours de vacances se fait conformément aux tables d'accumulation de jours de vacances prévus aux conventions collectives en vigueur.

5.5. Jours fériés et chômés

5.5.1. À l'occasion d'un jour férié et chômé, le traitement de l'employé à temps réduit est égal à 10 % du traitement de la dernière période de paie qui ne comportait pas de jour férié et chômé.

5.5.2. Dans le cas d'une semaine réduite, l'employé doit choisir, au moment de l'adhésion et inscrire sur le formulaire, une des options suivantes :

5.5.2.1. Travailler le jour du congé hebdomadaire quand un autre des jours de la semaine est un congé férié.

Suivant cette option, l'adhérent substitue le congé hebdomadaire à un jour férié et reçoit une rémunération supérieure à la rémunération hebdomadaire habituelle.

5.5.2.2. Maintenir son congé hebdomadaire même si un autre des jours de la semaine est un congé férié.

Suivant cette option, l'adhérent bénéficie d'un congé additionnel à son congé hebdomadaire, mais reçoit une rémunération légèrement inférieure à la rémunération hebdomadaire habituelle.

Exemple (semaine de 30 heures / 4 jours)

Option	Semaine avec un jour férié (Congé hebdomadaire le vendredi)					Heures travaillées	Heures rémunérées
A	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	30 heures	36 heures
	F	7,5	7,5	7,5	(CH) T 7,5		
B	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	22,5 heures	28,5 heures
	F	7,5	7,5	7,5	(CH)		
Légende : F= jour férié T= jour travaillé CH= congé hebdomadaire							

5.6. Temps supplémentaire

Aux fins d'application du présent régime, les heures effectuées en sus des heures prévues à l'horaire quotidien, dans la mesure où elles sont supérieures à sept (7) heures par jour ou sept heures trente (7 h 30) par jour selon l'option choisie, de même que celles effectuées en sus de 35 heures par semaine sont considérées comme des heures supplémentaires.

5.7. Service continu

Le service continu ou le service d'un employé n'est pas diminué du seul fait de son assujettissement à ce régime, et ce, jusqu'à concurrence de 365 heures sur une base annuelle.

Ceci a pour conséquence, que le service continu ou le service s'accumule, pourvu que la durée de l'absence ou de la suspension soit, au total, inférieure à 548 heures au cours des douze mois précédant le 1er avril de chaque année.

5.8. Avancement d'échelon

L'employé bénéficiant du régime de réduction volontaire du temps de travail a droit à son avancement régulier d'échelon conformément aux conventions collectives en vigueur.

5.9. Réduction de traitement

L'adhésion au régime implique une réduction de traitement proportionnelle à la diminution du nombre d'heures de travail.

6. DURÉE

Le régime entre en vigueur à la date de signature de la convention collective et en fait partie intégrante.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 RELATIVE À LA DISPONIBILITÉ DES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES AFFECTÉS AU SERVICE AUX USAGERS

1. La présente lettre d'entente détermine les conditions de travail applicables aux employés surnuméraires tel que définis à la clause 1-1.01k).

2. L'employeur détermine ses besoins de remplacement pour chacune des disponibilités et les affiche avant que les surnuméraires procèdent à leur choix. Ce choix se fait par ancienneté, trois fois par année. Suite à l'implantation du portail employé du nouveau logiciel de gestion des remplacements et après la période des fêtes 2016-2017, l'employé surnuméraire pourra modifier ses disponibilités une (1) fois par mois.

3. Les disponibilités ne pourront être modifiées pour les périodes du 20 juin au 15 septembre et du 20 décembre au 5 janvier de chaque année.

   3.1. Les employés surnuméraires doivent offrir une disponibilité comportant obligatoirement une journée complète du lundi au vendredi entre huit heures (8 h) et vingt-quatre quinze (24 h 15), une journée de fin de semaine entre huit heures (8 h) et vingt-quatre quinze (24 h 15) et une période minimum de quatre (4) heures précisément identifiée entre huit heures (8 h) et vingt-deux quinze (22 h 15). S'il désire ajouter des disponibilités, l'employé peut le faire par période minimum de quatre (4) heures. Il est entendu que l'employé surnuméraire ayant un bloc d'heures comportant une journée de fin de semaine ne sera pas tenu d'offrir une deuxième journée de fin de semaine.

   3.2. L'employé surnuméraire peut donner le maximum d'heures hebdomadaires qu'il désire travailler au total, en incluant ses périodes de disponibilité.

4. Les remplacements sont offerts par ancienneté.

5. Les horaires de travail sont transmis par courriel aux employés une semaine à l'avance, soit avant midi le dimanche pour la semaine débutant le dimanche suivant. Les horaires sont affichés dans les aires de postes de travail partagés.

6. L'horaire de travail et les heures de travail des employés surnuméraires ne peuvent être modifiés à la baisse à la suite de cet affichage.

7. Le quart de travail ne peut être inférieur à quatre (4) heures.

8. Pour les remplacements qui n'ont pu être affichés à l'horaire, l'employeur affectera les employés surnuméraires par ancienneté en communiquant par téléphone au numéro qu'ils lui auront remis. Lorsqu'un employé surnuméraire ne peut être rejoint à ce numéro, l'employeur communiquera avec l'employé surnuméraire suivant sur la liste. Le défaut de répondre à un appel de l'employeur dans les plages horaires prévues au paragraphe 9 est considéré comme un refus à moins que l'employé surnuméraire ait un motif reconnu à la convention collective pour justifier ce refus.

9. Les périodes d'appel pour les remplacements de dernière minute sont de huit heures (8 h) à dix heures (10 h) et de midi trente (12 h 30) à quinze heures (15 h).

10. Afin de maintenir son statut d'employé surnuméraire, l'employé ne doit pas avoir refusé une affectation pour des motifs autres que ceux prévus à la convention collective à plus de quatre (4) reprises dans une période de six (6) mois de calendrier soit du 1er janvier au 30 juin et du 1er juillet au 31 décembre. Le fait de refuser un deuxième quart de travail dans une même journée ne peut être considéré comme un refus.

11. Un employé peut faire une demande de changement de disponibilité par écrit. Un employé pourra faire une demande de changement de disponibilité par le portail employé, lorsque et si la technologie le permet. Les demandes sont autorisées seulement si les besoins du service requièrent l'ajout d'une ressource ou si l'employeur désire combler le départ d'un employé d'une combinaison donnée. Les demandes de changement de combinaison sont traitées par ancienneté selon les demandes reçues à la date où l'employeur désire combler le départ d'un employé dans une combinaison donnée ou au moment où les besoins du service le requièrent.

12. L'échange ponctuel de quarts de travail entre deux employés dans un même service est possible dans une même période de paie après approbation du supérieur.

13. Advenant un échange de quarts de travail impliquant des journées de travail comportant un nombre d'heures régulières différentes, chacun des employés visés assumera, dans le cadre dudit échange, la différence d'heures de travail en surplus ou en moins pour la ou les journées où il est réputé être disponible pour travailler.

14. Les dispositions concernant le temps supplémentaire ne peuvent s'appliquer à la suite d'un échange de congés ou de quarts de travail entre deux employés surnuméraires.

15. Toute demande d'échange de congés ou de quarts de travail doit être soumise avec un délai d'au moins quarante-huit (48) heures avant son application à moins d'entente contraire avec le supérieur immédiat.

16. Tout travail exécuté en plus de 35 heures dans une même semaine est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux horaire de traitement non majoré de 11,12 %.

17. L'employé accumule des vacances selon les dispositions de la convention collective qui lui sont applicables. Aucune période de vacances ne lui sera autorisée entre le 20 juin et le 15 septembre ainsi qu'entre le 20 décembre et le 5 janvier. Le choix des dates de vacances est fait par ordre d'ancienneté et est autorisé par l'employeur. L'employé surnuméraire peut à son choix demander le paiement de ses crédits de vacances.

18. Il est entendu que le nombre d'employés surnuméraires ne peut excéder le nombre d'employés permanents à temps complet et à temps partiel, membres de l'unité d'accréditation affectés aux services aux usagers.

19. L'employé surnuméraire ayant accepté un poste occasionnel, récupère son statut de surnuméraire et son ancienneté continue de s'accumuler.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 CONCERNANT L'ADMINISTRATION PAR L'EMPLOYEUR DU RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE ET DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE

Les parties conviennent de ce qui suit, et ce, en application des clauses 9-38.07, 9-38.08 et 9-38.10 de la présente convention collective, concernant l'administration par l'employeur du régime de base d'assurance maladie et des régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat :

1. Les pratiques administratives existantes à la date de la signature de la présente convention collective sont maintenues. Ces pratiques concernent notamment la retenue des cotisations, l'information aux assurés, la tenue de dossiers aux fins d'assurances et la transmission à l'assureur des données nécessaires requises.
2. Tel que prévu à la clause 9-38.10 de la présente convention collective, les stipulations y énoncées sont intégrées à la présente soit :

    a) une garantie que le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peut être majoré durant les douze (12) premiers mois de leur entrée en vigueur, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite, sous réserve d'une mésentente avec l'assureur conduisant à un appel d'offres, et une garantie que l'employeur est avisé de toute majoration relative à ce tarif au minimum deux (2) mois à l'avance. Cet avis peut être de quarante-cinq (45) jours s'il n'y a pas de changement d'assureur ni de changement de structure de tarification dans les régimes;

    b) sous réserve de la possibilité de laisser les sommes en dépôt, tout dividende ou ristourne le cas échéant, fait l'objet d'un congé de prime. Dans ce cas, l'employeur est avisé au minimum quarante-cinq (45) jours avant son entrée en vigueur.

        L'alinéa qui précède n'a pas pour effet d'empêcher qu'un dividende ou ristourne soit affecté à une bonification de régime;

    c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;

    d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle l'employé n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employé cesse d'être un participant;

    e) dans le cas de promotion, de rétrogradation, de réorientation professionnelle, de reclassement ou d'intégration, le nouvel assureur

accorde à l'employé concerné, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance vie égal au montant d'assurance vie antérieurement détenu par cet employé, en vertu du contrat qui le protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel l'employé adhère;

f) la transmission à l'employeur d'une copie conforme du contrat et de tout avenant de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges; lorsque l'assureur est choisi, la transmission à l'employeur des éléments non conformes au cahier des charges le cas échéant. Les dispositions relatives aux formules financières n'ont pas à être transmises à l'employeur;

g) les conditions concernant la retenue des primes requises notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement, et ce, en application du contrat d'assurance; dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du syndicat à moins d'une entente avec l'employeur;

h) la transmission par l'assureur à l'employeur des relevés d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des adhérents.

3. Lorsqu'il y a lieu de modifier une pratique administrative, les parties se rencontrent dans un délai raisonnable suite à une convocation préalable de l'une ou l'autre des parties. L'employeur procède, le cas échéant, à la modification qu'il juge nécessaire, et ce, postérieurement à la rencontre dûment convoquée. Telle modification n'altère pas les droits et obligations de l'employeur prévus par la présente convention collective à l'article 9-38.00.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 RELATIVE AUX HORAIRES DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS À TEMPS COMPLET DE LA DIRECTION DE LA RÉFÉRENCE, DE LA DIRECTION DE L'ACCUEIL ET DU PRÊT ET DE LA COLLECTION NATIONALE DE LA DIRECTION DE LA COLLECTION NATIONALE ET DES COLLECTIONS PATRIMONIALES

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. HORAIRE DE TRAVAIL RÉGULIER :

1.1. L'horaire de travail des employés à temps complet pour le personnel administratif et de bureau est de soixante-dix (70) heures par période de paie. Il est déterminé par l'employeur selon les besoins du service et attribué par service en fonction de l'ancienneté.

1.2. La semaine de travail est répartie du dimanche au samedi inclusivement. La plage horaire se situe entre 8 h et 22 h 30 inclusivement à l'exception des employés affectés au fonctionnement de la section Actualités et nouveautés dont la plage horaire se situe entre 8 h et 0 h 30 inclusivement.

1.3. Les heures quotidiennes de travail sont d'un minimum de quatre (4) heures consécutives et d'un maximum de huit (8) heures incluant la période de repas. Le temps supplémentaire est applicable au-delà de sept (7) heures travaillées dans une même journée ou de trente-cinq (35) heures travaillées dans une semaine, sauf pour les employés qui ont un horaire 6/4.

1.4. L'employé doit être disponible pour travailler un maximum de deux (2) soirs par semaine.

1.5. À la demande de l'employeur, l'horaire d'un employé peut être modifié pour répondre aux besoins du service, dans ce cas l'employé doit en être informé au moins quinze (15) jours à l'avance.

1.6. L'échange ponctuel de quarts de travail entre deux employés dans un même service est possible sur une même période de paie après approbation du supérieur immédiat.

1.7. Un employé qui en fait la demande peut obtenir un changement d'horaire, ce changement peut être effectué une fois par année à une période déterminée par l'employeur.

2. HORAIRE DE TRAVAIL 6/4

2.1. L'horaire de travail 6/4 est établi comme suit :

a) semaine 1 : 6 jours de travail;

2 jours consécutifs de congé;

b) semaine 2 : 4 jours de travail;

2 jours consécutifs de congé;

c) il est entendu que l'employé bénéficie de deux (2) jours de congé soit le samedi et le dimanche, une semaine sur deux.

2.2. La semaine normale de travail est répartie selon les mêmes modalités que l'horaire normal de travail, telles que prévues à la clause 1.2.

2.3. Les heures quotidiennes de travail sont d'un minimum de quatre (4) heures consécutives et d'un maximum de huit heures (8) incluant la période de repas. Il est entendu que le temps supplémentaire est applicable seulement lorsque l'employé travaille plus de soixante-dix (70) heures dans une période de paie.

2.4. L'employé doit être disponible pour travailler un maximum de deux (2) soirs par semaine.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 RELATIVE AUX HORAIRES DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL DE LA DIRECTION DE LA RÉFÉRENCE, DE LA DIRECTION DE L'ACCUEIL ET DU PRÊT ET DE LA COLLECTION NATIONALE DE LA DIRECTION DE LA COLLECTION NATIONALE ET DES COLLECTIONS PATRIMONIALES

ATTENDU QUE BAnQ doit pouvoir offrir des services de qualité au public, et ce, durant toutes les heures d'ouverture.

ATTENDU QU'en raison des besoins liés au service au public, les parties doivent convenir d'une entente particulière pour les employés affectés au service aux usagers.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. HORAIRE DE TRAVAIL :

1.1. L'horaire de travail des employés à temps partiel est d'un minimum de quatorze (14) heures semaine.

1.2. La semaine de travail est répartie du dimanche au samedi inclusivement. La plage horaire se situe entre 8 h et 22 h 30 inclusivement à l'exception des employés affectés au fonctionnement de la section Actualités et nouveautés dont la plage horaire se situe entre 8 h et 0 h 30 inclusivement.

1.3. Les heures de travail sont effectuées du dimanche au samedi inclusivement, l'employé bénéficiant de deux (2) jours consécutifs de congé hebdomadaire.

1.4. Les heures quotidiennes de travail sont d'un minimum de quatre (4) heures consécutives. Le temps supplémentaire est applicable seulement au-delà de trente-cinq (35) heures dans une même semaine.

1.5. L'employé dont la journée de travail est de plus de cinq (5) heures consécutives a droit à une période de repas non payée de soixante (60) minutes prise généralement au milieu de sa journée de travail. L'employé a également droit à une période de repos de quinze (15) minutes par période de travail continue de trois heures et demie (3 ½).

1.6. À la demande de l'employeur, l'horaire d'un employé peut être modifié pour répondre aux besoins du service, dans ce cas l'employé doit en être informé au moins quinze (15) jours à l'avance.

1.7. L'employé transmet à l'employeur ses disponibilités pour combler les absences durant la semaine de travail. Suite à l'implantation du portail employé du nouveau logiciel de gestion des remplacements, et après la période des fêtes 2016-2017, ces disponibilités pourront être modifiées une (1) fois par mois.

Cependant, il est entendu que les disponibilités ne pourront être modifiées pour les périodes entre le 20 juin et le 15 septembre et entre le 20 décembre et le 5 janvier.

1.8. Le choix des horaires de travail est fait par ancienneté. Si deux employés ont la même ancienneté, la priorité sera donnée à la première date d'embauche. Si les employés ont la même date d'embauche, l'employeur procédera par tirage au sort en présence des employés et d'un représentant syndical.

1.9. L'échange ponctuel de quarts de travail entre deux employés dans un même service est possible dans une même période de paie après approbation du supérieur.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 ÉQUITÉ SALARIALE ET MAINTIEN

1. Au terme de la réalisation du programme d'équité salariale et du premier exercice de maintien de l'équité salariale, les parties entreprendront des discussions sur la question des relativités salariales en comité consultatif. L'employeur soumettra au syndicat le résultat des travaux de relativité salariale pour l'ensemble des catégories d'emploi existantes à BAnQ.

   Si des ajustements salariaux à la hausse doivent être appliqués, les parties conviendront de leur étalement. Si des ajustements salariaux à la baisse doivent être appliqués, les parties conviennent du mécanisme de protection de traitement qui devra faire en sorte que les écarts se résorbent progressivement à l'intérieur d'un délai raisonnable.

2. Les parties conviennent également de s'assurer du maintien de l'équité salariale, et ce, en comité dans la continuité des travaux effectués par le Comité de l'équité salariale et dans le respect de la *Loi sur l'équité salariale*.

3. En cas de litige, lié à l'application de la présente, les parties conviennent de se rencontrer à la demande de l'une ou l'autre des parties afin de discuter de l'objet du litige et d'identifier les solutions applicables. Si les parties n'en arrivent pas à une entente, le litige sera réglé en arbitrage.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7 CONCERNANT LA PROCÉDURE DE REMPLACEMENT

Dans l'éventualité où l'employeur décide de modifier la procédure de remplacement actuellement en vigueur, il consultera le syndicat au préalable en CRP.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8 CONCERNANT L'AMÉNAGEMENT ET LA RÉDUCTION VOLONTAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL DE CAROLE RITCHOT

ATTENDU QUE Carole Ritchot bénéficie présentement d'un régime d'aménagement et de réduction volontaire du temps de travail selon une option qui n'apparaît pas à la lettre d'entente annexée à la présente convention collective.

Les parties conviennent que Carole Ritchot pourrait continuer de bénéficier de l'option d'aménagement et de réduction volontaire du temps de travail qui lui a été accordé au moment de son adhésion au régime, et ce, jusqu'à ce qu'elle décide d'y mettre fin.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9 CLAUSE REMORQUE

Les parties conviennent que BAnQ suivra les orientations gouvernementales à incidence monétaire advenant une hausse des avantages accordés pour les matières suivantes :

- Majoration des primes;
- Droits parentaux;
- Régime d'assurance invalidité;
- Régime d'assurance-vie;
- Régime de retraite
- Congés sociaux;
- Vacances;
- Temps supplémentaire;
- Toute condition de travail pouvant octroyer une compensation aux employés utilisant les transports en commun.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 10 PORTANT SUR LA TITULARISATION DE TROIS (3) EMPLOYÉS À LA DIRECTION DE L'ACCÈS À LA COLLECTION UNIVERSELLE

Les parties conviennent que Benoit Thouin, Auréane Mimeault-Gauvin et Rafaëlle Laflamme-Laplante obtiendront le statut d'employé permanent à la date de la signature de la convention collective. Ils seront confirmés dans le poste qu'ils occupent actuellement avec reconnaissance de leur ancienneté.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 11 PORTANT SUR L'INTRODUCTION DE LA DÉFINITION DE JOUR OUVRABLE

1. Lors de la négociation pour le renouvellement de la convention collective, les parties ont convenu d'introduire une définition de « jour ouvrable ».
2. Suite à l'introduction de cette définition, les parties ont également convenu de retirer le mot « ouvrable » là où le terme ne répondait pas à la définition.
3. Il est entendu que ces modifications n'ont pas pour but de changer la portée de la convention collective et qu'elles n'ont pas pour but de rallonger, raccourcir ou modifier les délais qui y sont prévus ni d'affecter le droit des parties.

LETTRE D'ENTENTE 12 PORTANT SUR LES HORAIRES DE TRAVAIL DES MANUTENTIONNAIRES DE LA GESTION DES IMMEUBLES

Lettre d'entente entre

Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ)
(ci-après « l'Employeur »)

ET

Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec Inc.
(ci-après « le Syndicat »)

Objet : Horaires de travail des manutentionnaires de la Direction de la gestion des immeubles

---

Attendu le caractère exceptionnel des horaires de travail des manutentionnaires de la Direction de la gestion des immeubles;

Attendu que ces pratiques tiennent compte des préférences des employés;

Attendu les coûts découlant de la qualification d'horaires atypiques les horaires de rotation, incluant un ou deux jours de travail la fin de semaine, généralement aux cinq (5) semaines;

Attendu l'obligation pour les employés, considérés à horaires atypiques, d'utiliser des journées de vacances pour s'absenter lors des reports de jours fériés pour les employés réguliers;

Attendu la volonté des parties de s'entendre sur une application mutuellement satisfaisante des horaires de travail à la Direction de la gestion des immeubles;

Les parties conviennent de ce qui suit :

Le fait de travailler une ou deux journées de fin de semaine généralement aux cinq semaines n'enlève pas le caractère régulier des horaires des manutentionnaires de la Direction de la gestion des immeubles;

L’employé qui travaille une ou deux journées de fin de semaine, reprend une ou deux journées de congé dans la semaine qui précède ou qui suit cette fin de semaine;

Lorsqu’un employé doit travailler un jour férié ou une journée de fin de semaine qui n’est pas à son horaire, il est rémunéré en temps supplémentaire à taux et demi;

Le temps supplémentaire est offert par ancienneté et, si aucun employé ne manifeste son intérêt, l’Employeur fait entrer l’employé le moins ancien.

En foi de quoi les parties ont signé à Montréal, ce 4^{e} jour du mois de novembre 2011.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 13 PROJET PILOTE SUR L'HORAIRE VARIABLE

1. Au plus tard soixante (60) jours après la date de la signature de la convention collective l'Employeur mettra en place un projet pilote d'une durée de six (6) mois dont l'objet est de permettre aux commis de bibliothèque permanents à temps plein affectés aux thématiques des niveaux 2 et 3 de la Direction de la référence et aux commis de bibliothèque permanents de la Collection Nationale de bénéficier d'un horaire variable avec cumul de temps, aux conditions spécifiques prévues à la présente lettre d'entente.
2. Il est entendu que ce projet pilote devra être réalisé dans le respect des principes directeurs suivant :
   i. maintien de la qualité du service aux usagers;
   ii. sans coûts additionnels;
   iii. permettre une plus grande souplesse dans la gestion afin de pouvoir s'ajuster aux imprévus.
3. Au besoin, l'Employeur détermine l'heure d'arrivée ou de départ d'un nombre déterminé d'employés;
4. Lorsque l'aménagement des horaires ne permet pas d'assurer le maintien des besoins du service, l'Employeur assigne le nombre d'employés requis selon l'horaire qu'il détermine, et ce, en procédant par ordre inverse d'ancienneté.
5. Le régime d'horaire variable permet à l'employé de choisir, à l'intérieur de certaines limites et en conformité avec les exigences du service, ses heures d'arrivée et de départ tout en tenant compte de la nécessité de maintenir la présence d'un nombre suffisant d'employés pour assurer le service à l'intérieur des heures normales d'ouverture.
6. Pour effectuer ses tâches quotidiennes, l'employé dispose d'une amplitude de plages fixes et de plages variables. Les plages variables sont les périodes durant lesquelles l'employé peut choisir son temps de présence au travail et les plages fixes sont les périodes durant lesquelles la présence de l'employé est obligatoire;
   i. l'amplitude des horaires de travail est définie comme suit :
      - Quart de jour : entre 8 h et 18 h 15
      - Quart de soir : entre 13 h et 22 h 15
   ii. les plages fixes sont définies comme suit :
      - Quart de jour : entre 10 h et 16 h
      - Quart de soir : entre 14 h 15 et 21 h
   iii. les plages variables sont définies comme suit :

- Quart de jour entre 8 h et 10 h et entre 16 h et 18 h 15
- Quart de soir entre 13 h et 14 h 15 et entre 21 h et 22 h 15

iv. L'employé utilise un minimum de quarante-cinq (45) minutes pour sa pause repas;

7. La période de référence est de quatre (4) semaines pour un total de cent quarante (140) heures.

8. Réserve d'heures et report :

   a) on entend par réserve la différence entre le nombre d'heures prévu à la période de référence et les heures comptabilisées; la réserve horaire positive ou négative peut contenir un maximum de sept (7) heures par période de référence;

   b) Pour la réserve positive, les heures en sus du maximum ne sont pas créditées. Les crédits d'heures sont accumulés à temps simple et ne sont pas remboursables. Cette réserve peut être transférée d'une période de référence à une autre jusqu'au maximum permis. L'utilisation de ces crédits accumulés ne peut entraîner la suppression de plus de deux plages fixes par période de référence. Ces crédits peuvent être utilisés pour une journée complète, ou deux (2) demi-journées séparées. L'approbation préalable du supérieur immédiat est nécessaire. La réserve d'heures accumulées durant une période de référence ne peut être utilisée que dans une période de référence subséquente. L'employé peut utiliser sa réserve positive d'heures en tout temps à l'intérieur des plages mobiles, et ce, sans avoir à compléter un permis d'absence;

   c) La réserve négative peut être transférée d'une période de référence à une autre. Si la réserve négative venait en dépassement du maximum, l'employé subit une coupure de traitement. De plus un tel comportement peut amener l'utilisation de mesures disciplinaires, et ce, conformément à la convention collective en vigueur.

9. Les parties formeront un comité de suivi composé de 3 représentants de l'Employeur et de 3 personnes désignées par le Syndicat dont au moins 2 employés concernés par le projet, soit un employé de la Collection Nationale et un employé des niveaux 2 ou 3.

10. Le comité se réunira une fois par mois pour la durée du projet pilote.

11. Au terme du projet l'Employeur se prononce sur l'une des options suivantes :

- Le projet est concluant et les modalités seront implantées de manière permanente dans les thématiques concernées;
- Le projet pilote est non concluant et l'Employeur y met fin;
- Le projet est partiellement concluant, l'Employeur apporte les modifications requises et prolonge le projet pour une deuxième période de 6 mois, dans ce cas

le comité de suivi poursuit ses travaux selon les mêmes modalités;

- Au terme de la deuxième période de 6 mois, l'Employeur décide soit d'adopter de manière permanente les modalités d'horaire variable ou d'y mettre fin de manière définitive.

12. Dans tous les cas l'Employeur transmet sa décision au comité de suivi.

LETTRE D'ENTENTE 14 PERMETTANT UN CUMUL DE TEMPS À CERTAINS EMPLOYÉS AFFECTÉS AUX SERVICES AUX USAGERS

La présente lettre d'entente vise les employés des services aux usagers qui ne bénéficient pas des dispositions de l'article 8-30.05, elle sera mise en application dans les 30 jours de la signature de la convention collective.

1. Les employés permanents à temps complet affectés aux services aux usagers qui ne bénéficient pas de modalités d'horaire variable tel que prévu à l'article 8-30.05 peuvent accumuler une banque de temps pouvant atteindre un maximum de 7 heures par période de référence de 8 semaines;
2. Ces heures peuvent être accumulées avant l'ouverture de la Grande bibliothèque soit entre 8 h et 10 h pour les employés du quart de travail de jour et jusqu'à 60 minutes avant le début de leur horaire normal de travail pour les employés affectés à un quart de travail de soir;
3. Les heures doivent être accumulées par période minimale de 30 minutes et un employé ne peut accumuler plus de 60 minutes par jour;
4. La réserve d'heures peut contenir un maximum de 7 heures, les heures en surplus ne seront pas créditées, la réserve ne peut être négative;
5. Le crédit horaire disponible à la fin d'une période de référence de huit (8) semaines peut être utilisé pour la prise d'un congé, dans une période de référence subséquente, sous réserve de l'approbation du supérieur immédiat.
6. La demande d'utilisation d'un crédit horaire peut se faire à compter du jour suivant la fin de la période de référence et doit être logée au moins trois (3) jours avant la prise du congé. Le crédit horaire s'utilise en demi-journée (3.5 heures) ou en journée (7 heures).
7. Le supérieur autorise la prise de crédits d'heures, selon l'ordre de réception des demandes, en tenant compte des besoins du service. La journée de congé doit être autorisée à l'avance et il n'y a pas de congé autorisé le soir et la fin de semaine.
8. Aucune prise de crédit horaire n'est autorisée entre le 20 juin et le 15 septembre ainsi qu'entre les 20 décembre et le 5 janvier.
9. Les heures effectuées aux fins d'accumuler un crédit d'heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Seules sont considérées comme des heures supplémentaires celles effectuées à la demande du gestionnaire en sus de 8 heures de travail par jour.
10. Les crédits d'heures sont cumulés en temps simple et ne sont pas monnayables.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 15 CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE DE L'EMPLOYÉ

LA PRÉSENTE LETTRE D'ENTENTE ENTRE EN VIGUEUR LE 1er AVRIL 2017

Les parties conviennent des modalités ci-après pour l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie de l'employé :

1. UTILISATION DE LA BANQUE

1.1. Jours de congé de maladie, vacances et congés pour responsabilités familiales et parentales

L'employé qui a épuisé sa réserve de jours de congé de maladie peut, pour chaque période d'invalidité prévue au paragraphe a) ci-dessous et pour chaque absence prévue au paragraphe b) ci-dessous, choisir d'utiliser les jours de congé de maladie de sa banque aux fins suivantes :

a) à titre de jours de congé de maladie en vertu du paragraphe a) de l'article 9-38.17 de la Convention collective 2015-2020 (ci-après « la convention »), à la condition d'en faire la demande avant que ne débute le versement de prestation prévue au paragraphe b) de l'article 9-38.17. Le cas échéant, l'employé doit épuiser sa banque préalablement au paiement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 9-38.17.

   L'employé bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujetti, laquelle est prévue au premier alinéa de l'article 9-38.19 de la convention, à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie à sa banque.

b) à titre de congés pour responsabilités familiales et parentales en vertu de l'article 8-36.06 de la convention.

   L'employé qui a épuisé sa réserve de vacances peut également utiliser les jours de congé de maladie de sa banque à titre de vacances conformément à la section 8-34.00 de la convention, et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année financière.

1.2. Congé de préretraite

L'employé qui opte pour une retraite totale et définitive, laquelle doit débuter au plus tard le 31 mars 2022, peut choisir l'un ou l'autre des modes de compensation suivants pour résorber sa banque de congés de maladie, le cas échéant :

a) un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde des jours de congé de maladie à sa banque. Malgré le premier alinéa de l'article 8-34.12 de la convention, l'employé peut anticiper les crédits de vacances qu'il accumulera durant son congé de préretraite totale pour les ajouter à ce congé;

b) un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des jours de maladie à sa banque et, pour l'autre partie, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie non utilisés; cette indemnité est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable à l'employé à la date de son départ à la retraite;

c) un congé de préretraite graduelle, sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Ce congé est caractérisé par le fait qu'un employé, pendant un laps de temps plus ou moins long précédant immédiatement sa retraite totale et définitive, puisse réduire les heures de sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli comportant un minimum de quatorze (14) heures pour le personnel administratif et de quinze heures et demie (15 ½) pour le personnel ouvrier par semaine et d'utiliser sa banque de congés de maladie pour compenser le manque à travailler par rapport aux heures de la semaine normale auxquelles il était assujetti immédiatement avant que ne débute son congé de préretraite graduelle. Le congé de préretraite graduelle peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures ou de quinze heures et demie (15 ½). Pendant cette période, les dispositions de l'article 8-30.01 de la convention afférentes à la semaine garantie de trente-cinq (35) heures ou de trente-huit heures et trois quarts (38 ¾) ne s'appliquent plus à l'employé, le nombre d'heures de sa nouvelle semaine de travail devenant sa semaine garantie et ne pouvant être modifié.

Dans un tel cas, l'employé doit avoir à sa banque le nombre de jours de congé de maladie équivalant au congé de préretraite graduelle et les jours ainsi retenus ne peuvent servir à d'autres fins; quant aux jours de congé de maladie en surplus, ils peuvent être utilisés aux fins de l'article 1.1 de la présente lettre d'entente pendant les jours travaillés, à défaut de quoi ils sont payés conformément à l'article 2 de la présente lettre d'entente.

L'employé en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance traitement pour les jours de travail prévus à son horaire normal de travail.

L'employé en préretraite graduelle peut choisir de se prévaloir du congé de préretraite totale dans la mesure où il a à sa banque le nombre de jours de congé nécessaires pour compenser tous les jours ouvrables non travaillés avant la date de sa retraite totale et définitive.

L'employé qui bénéficie d'une retraite progressive en vertu de l'article 8-31.42 de la convention peut choisir de bénéficier simultanément d'un congé de préretraite. Dans un tel cas, le congé de préretraite doit correspondre à la durée du temps de travail établi pour la retraite progressive et l'utilisation des congés de maladie se fait proportionnellement à ce temps de travail prévu.

2. REMBOURSEMENT DE LA BANQUE

Les jours et fractions de jours que comporte la banque de l'employé au 31 mars 2022 lui sont payés. L'employé reçoit une indemnité correspondant au nombre de jours à sa banque, laquelle est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable à l'employé au 31 mars 2022. Cette indemnité est payée dans les soixante (60) jours suivant cette date.

Toutefois, sous réserve du quatrième alinéa, advenant la démission, le congédiement disciplinaire ou administratif, le décès, la retraite ou la fin d'emploi de l'employé temporaire, permanent ou occasionnel d'un (1) an ou plus avant le 31 mars 2022, l'indemnité prévue au premier alinéa est payée à l'employé dans les soixante (60) jours de son départ, laquelle est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable à l'employé au moment de sa fin d'emploi.

Lors du paiement de l'indemnité, l'employeur précise à l'employé le nombre de jours de congé de maladie auquel correspond le paiement.

3. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les parties conviennent de ne pas soulever les sujets couverts par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de la présente convention collective venant à échéance le 31 mars 2020.
Les parties conviennent également d'annexer la présente lettre d'entente à la convention collective subséquente à la présente convention.

4. DURÉE DE LA LETTRE D'ENTENTE

La présente lettre d'entente prend fin le 31 mars 2022.

LETTRE D'ENTENTE 16 CONCERNANT LES HORAIRES DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE LA DIRECTION DE L'ACCUEIL ET DU PRÊT

Entre :

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Et :

le Syndicat de la Fonction Publique et Parapublique Inc.

Attendu que les employés de la Direction de l'accueil et du Prêt sont exclus de l'application de l'horaire variable décrit à la clause 8-30.05;

Attendu la volonté des parties de donner accès aux employés de la Direction de l'accueil et du prêt un horaire offrant de la flexibilité afin de favoriser dans la mesure du possible la conciliation travail-famille des employés;

Attendu que l'aménagement des horaires de travail doit se faire en tenant compte des besoins du service;

1. Les parties conviennent de former un comité paritaire composé de 2 représentants désignés par chacune des parties afin de proposer des aménagements aux horaires de travail des employés de la Direction de l'accueil et du prêt;
2. Ce comité sera formé au plus tard 30 jours suivant la fin du projet pilote portant sur l'introduction d'un horaire variable;
3. Le mandat de ce comité sera de faire des recommandations à la direction de BAnQ quant à l'aménagement des horaires de travail afin de favoriser la conciliation travail/famille.