

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2016-2083

N° dossier d'accréditation : AM-1001-1075

| | | |
|---|--------------------------------|--------------------------------|
| EMPLOYEUR SOCIÉTÉ DE GESTION DU RÉSEAU INFORMATIQUE DES COMMISSIONS SCOLAIRES 5100, RUE SHERBROOKE EST, 3E ÉTAGE, BUREAU 300 MONTRÉAL QC H1V 3R9 Secteur d'activité : Privé | | |
| ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3005 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec | | |
| Date signature : 2016-02-26 | Nombre de salariés visés : 289 | Date début : 2016-02-26 |
| Date dépôt : 2016-03-03 | | Date d'expiration : 2019-08-14 |

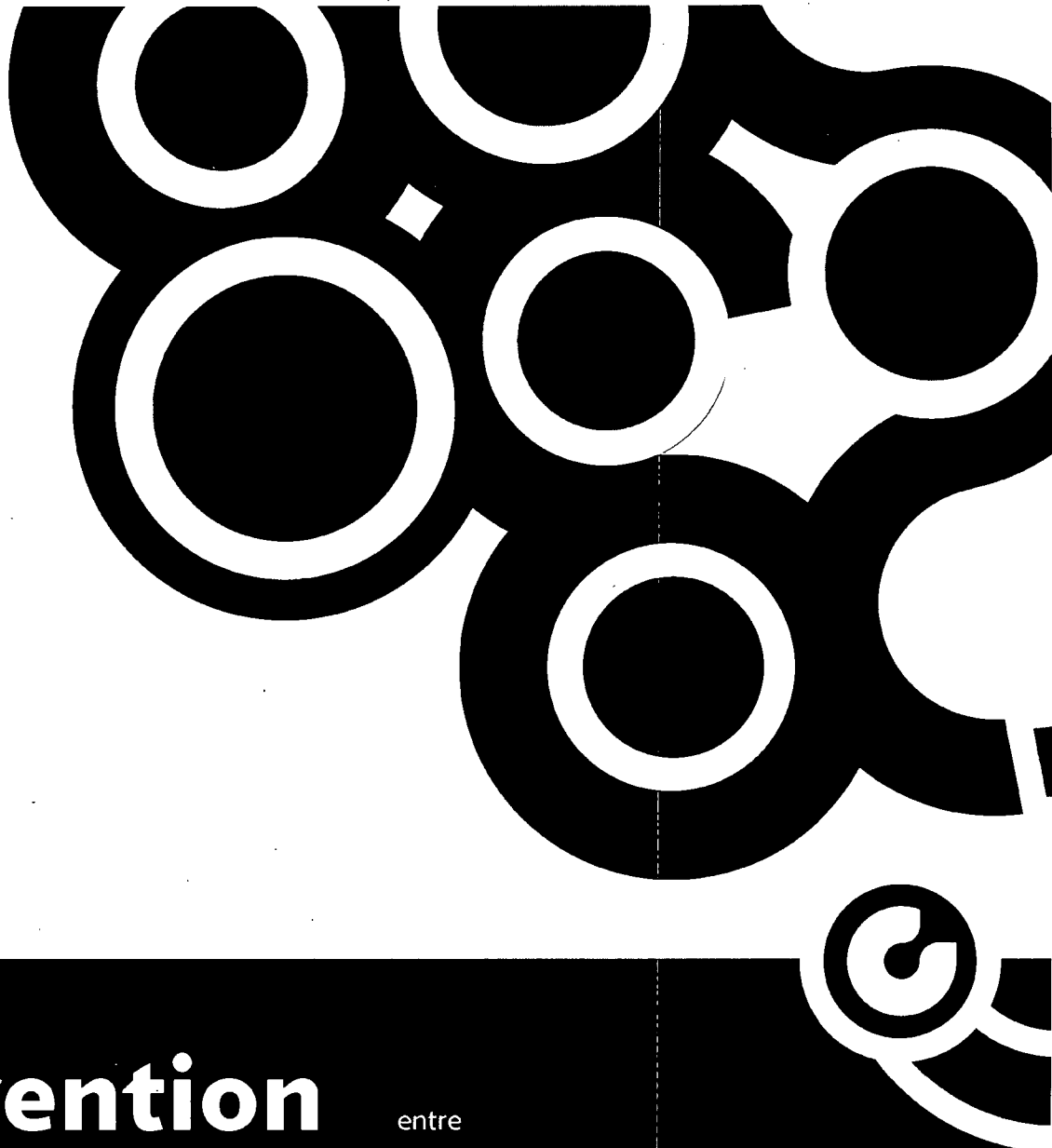
Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365
Téléphone

2016-03-11
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Denis.Milhomme@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur : (418) 644-6969



Convention collective de travail

2016-2019

entre

La Société de gestion du réseau
informatique des commissions scolaires

et

Le Syndicat canadien de la fonction
publique, section locale 3005



TRAVEL EXPENSES

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

LE 26^{ième} JOUR de février 2016

ENTRE

**LA SOCIETE DE GESTION DU RESEAU
INFORMATIQUE DES COMMISSIONS SCOLAIRES,**

CI-APRÈS APPELÉE,

L'EMPLOYEUR,

TRAVAIL COLLECTIF

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, Section locale 3005,**

CI-APRÈS APPELÉ,

LE SYNDICAT,

TABLE DES MATIÈRES

| | | | Page |
|-----------------|---------------|--|----------|
| CHAPITRE | 1-0.00 | GÉNÉRALITÉS | 1 |
| Article | 1-1.00 | BUT DE LA CONVENTION. | 1 |
| Article | 1-2.00 | DÉFINITIONS | 1 |
| | 1-2.01 | Ancienneté. | 1 |
| | 1-2.02 | Année financière | 1 |
| | 1-2.03 | Catégorie d'emploi. | 1 |
| | 1-2.04 | Conjoint | 1 |
| | 1-2.05 | Corps d'emploi. | 1 |
| | 1-2.06 | Enfant à charge | 2 |
| | 1-2.07 | Convention. | 2 |
| | 1-2.08 | Employé. | 2 |
| | 1-2.09 | a) Employé en période probatoire. | 2 |
| | | b) Employé en période d'essai | 2 |
| | 1-2.10 | Employé régulier | 2 |
| | 1-2.11 | Employé à temps partiel. | 2 |
| | 1-2.12 | Employé temporaire. | 2 |
| | 1-2.13 | Employeur | 3 |
| | 1-2.14 | Grief. | 3 |
| | 1-2.15 | Mutation. | 3 |
| | 1-2.16 | a) Période probatoire | 3 |
| | | b) Période d'essai. | 4 |
| | 1-2.17 | Poste. | 4 |
| | 1-2.18 | Poste à temps complet | 4 |
| | 1-2.19 | Poste à temps partiel. | 4 |
| | 1-2.20 | Promotion. | 4 |
| | 1-2.21 | Rétrogradation. | 5 |
| | 1-2.22 | Secteur et direction | 5 |
| | 1-2.23 | Service. | 5 |
| | 1-2.24 | Syndicat. | 5 |
| | 1-2.25 | Traitement | 5 |

| | | | |
|-----------------|---------------|---|-----------|
| Article | 1-3.00 | RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION | 5 |
| | 1-3.02 | Pour l'employé en période probatoire | 5 |
| | 1-3.03 | Pour l'employé à temps partiel. | 6 |
| | 1-3.04 | Pour l'employé temporaire. | 6 |
| | 1-3.08 | Reconnaissance. | 8 |
| CHAPITRE | 2-0.00 | RÉGIME SYNDICAL | 8 |
| Article | 2-1.00 | RÉGIME SYNDICAL ET COTISATION | 8 |
| Article | 2-2.00 | REPRÉSENTATION SYNDICALE. | 9 |
| Article | 2-3.00 | LIBÉRATIONS SYNDICALES. | 9 |
| Article | 2-4.00 | RÉUNIONS SYNDICALES | 11 |
| Article | 2-5.00 | AFFICHAGE | 11 |
| CHAPITRE | 3-0.00 | PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION | 11 |
| Article | 3-1.00 | DROITS DE LA DIRECTION | 11 |
| Article | 3-2.00 | MESURES ADMINISTRATIVES. | 11 |
| | 3-2.01 | Rétrogradation. | 11 |
| | 3-2.05 | Réorientation. | 12 |
| | 3-2.11 | Congédiement administratif. | 12 |
| Article | 3-3.00 | MESURES DISCIPLINAIRES. | 13 |
| Article | 3-4.00 | COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL | 14 |
| | 3-4.06 | Documentation. | 14 |
| Article | 3-5.00 | PRATIQUES ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE. | 15 |
| Article | 3-6.00 | COMITÉ DE SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL. | 15 |
| Article | 3-7.00 | RESPONSABILITÉ CIVILE. | 16 |
| CHAPITRE | 4-0.00 | RÈGLEMENT DES GRIEFS | 16 |
| Article | 4-1.00 | PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS. | 16 |
| Article | 4-2.00 | PROCÉDURE D'ARBITRAGE. | 18 |

| | | | |
|-----------------|---------------|---|-----------|
| CHAPITRE | 5-0.00 | AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL, TEMPS SUPPLÉMENTAIRE..... | 19 |
| Article | 5-1.00 | DÉFINITIONS..... | 19 |
| | 5-1.01 | Période de référence..... | 19 |
| | 5-1.02 | Temps supplémentaire..... | 19 |
| | 5-1.03 | Temps compensé interne (TCI)..... | 19 |
| Article | 5-2.00 | PRESTATIONS DE TRAVAIL..... | 19 |
| | 5-2.02 | Heures officielles d'ouverture..... | 20 |
| | 5-2.04 | Heures normales de travail..... | 20 |
| | 5-2.07 | Période de référence..... | 21 |
| | 5-2.09 | Personnel à temps partiel..... | 21 |
| | 5-2.10 | Registre de signature..... | 21 |
| Article | 5-3.00 | HEURES SUPPLÉMENTAIRES..... | 22 |
| Article | 5-4.00 | HORAIRE D'ÉTÉ..... | 23 |
| Article | 5-5.00 | APPLICATION POUR LE PERSONNEL À TEMPS PARTIEL..... | 23 |
| Article | 5-6.00 | TRAVAUX DE NUIT REQUIS PAR L'EMPLOYEUR..... | 24 |
| Article | 5-7.00 | TÉLÉTRAVAIL..... | 24 |
| Article | 5-8.00 | PROGRAMME DE TEMPS COMPRESSÉ 10 JOURS EN 9..... | 24 |
| Article | 5-9.00 | RÈGLES APPLICABLES..... | 25 |
| CHAPITRE | 6-0.00 | ORGANISATION DE LA CARRIÈRE..... | 25 |
| Article | 6-1.00 | PLAN DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS..... | 25 |
| Article | 6-2.00 | CLASSEMENT DES EMPLOYÉS..... | 26 |
| Article | 6-3.00 | DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON..... | 28 |
| | 6-3.01 | POUR LES EMPLOIS DE LA CATEGORIE DES EMPLOIS DE PROFESSIONNELS..... | 28 |
| | | Reconnaissance de l'expérience et de la scolarité..... | 28 |
| | | Intégration dans l'échelon..... | 28 |
| | | Avancement d'échelon..... | 29 |
| | 6-3.11 | POUR LES EMPLOYES DE LA CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET ADMINISTRATIF..... | 30 |
| | | À l'embauchage..... | 30 |
| | | Intégration dans l'échelon..... | 30 |

| | | | |
|-----------------|---------------|---|-----------|
| | | Avancement d'échelon. | 31 |
| | 6-3.21 | REGLES POUR ACCORDER UN AVANCEMENT D'ECHELON POUR LE PERSONNEL PROFESSIONNEL OU DE SOUTIEN. | 31 |
| Article | 6-4.00 | DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES. | 32 |
| | 6-4.01 | Formation. | 32 |
| | 6-4.02 | Définition générale. | 32 |
| | 6-4.03 | Définitions spécifiques. | 32 |
| | 6-4.04 | Responsabilités. | 33 |
| Article | 6-5.00 | ÉVALUATION. | 34 |
| Article | 6-6.00 | PROMOTION. | 35 |
| Article | 6-7.00 | PROGRESSION DES DÉVELOPPEURS DE CLASSE III À CLASSE II | 35 |
| CHAPITRE | 7-0.00 | EMPLOI ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL. | 36 |
| Article | 7-1.00 | ANCIENNETÉ. | 36 |
| Article | 7-2.00 | COMPLEMENT DES POSTES. | 38 |
| Article | 7-3.00 | SURPLUS D'EFFECTIFS | 40 |
| CHAPITRE | 8-0.00 | TRAITEMENT, ALLOCATION ET PRIME. | 42 |
| Article | 8-1.00 | TRAITEMENT. | 42 |
| | 8-1.01 | Taux et échelles de traitement. | 42 |
| Article | 8-2.00 | VERSEMENT DE LA PAIE. | 43 |
| | 8-2.01 | Allocation de disponibilité. | 43 |
| | 8-2.02 | Versement de la paie. | 43 |
| Article | 8-3.00 | ALLOCATION ET PRIME. | 43 |
| | 8-3.01 | Prime de chef d'équipe. | 43 |
| | 8-3.02 | Prime de fonctions. | 43 |
| | 8-3.03 | Prime de soir. | 44 |
| | 8-3.04 | Prime de nuit. | 44 |
| | 8-3.05 | Prime de fin de semaine. | 44 |
| | 8-3.06 | Prime pour tâches d'un corps d'emploi supérieur. | 44 |
| Article | 8-4.00 | FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT. | 44 |
| Article | 8-5.00 | STATIONNEMENT. | 45 |

| | | | |
|-----------------|----------------|---|-----------|
| CHAPITRE | 9-0.00 | CONGÉS | 45 |
| Article | 9-1.01 | CONGÉS SOCIAUX..... | 45 |
| Article | 9-2.00 | JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS..... | 47 |
| Article | 9-3.00 | VACANCES..... | 48 |
| | | TABLEAU « A » - TABLEAU DU CUMUL DES JOURS DE VACANCES..... | 49 |
| | | TABLEAU « B » - VACANCES ANNUELLES..... | 50 |
| Article | 9-4.00 | CONGÉ SANS TRAITEMENT..... | 53 |
| Article | 9-5.00 | CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ..... | 54 |
| CHAPITRE | 10-0.00 | RÉGIMES COLLECTIFS | 56 |
| Article | 10-1.00 | RÉGIMES D'ASSURANCE..... | 56 |
| | 10-1.16 | Congés de maladie..... | 60 |
| | 10-1.25 | Accidents du travail..... | 62 |
| Article | 10-2.00 | RÉGIME DE RETRAITE..... | 63 |
| | 10-2.02 | Départ progressif..... | 63 |
| Article | 10-3.00 | DROITS PARENTAUX..... | 65 |
| | 10-3.01 | Dispositions générales..... | 65 |
| | 10-3.06 | Congé de maternité..... | 66 |
| | 10-3.10 | Prolongation du congé de maternité..... | 67 |
| | 10-3.11 | Suspension du congé de maternité..... | 67 |
| | 10-3.12 | Fractionnement du congé de maternité..... | 68 |
| | 10-3.14 | Cas admissible au RQAP..... | 68 |
| | 10-3.15 | Cas admissible au RAE..... | 69 |
| | 10-3.16 | Cas non admissible au RQAP et au RAE..... | 69 |
| | 10-3.17 | Dispositions diverses pour les congés de maternité..... | 70 |
| | 10-3.21 | Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement..... | 71 |
| | | Affectation provisoire et congé spécial..... | 72 |
| | 10-3.22 | Autres congés spéciaux..... | 72 |
| | 10-3.24 | Congé de paternité..... | 72 |
| | 10-3.25 | Congé de paternité sans traitement..... | 73 |
| | 10-3.26 | Prolongation du congé de paternité sans traitement..... | 73 |

| | | | |
|---------------------------------|----------------|---|---------------|
| | 10-3.27 | Suspension du congé de paternité sans traitement | 73 |
| | 10-3.28 | Fractionnement du congé de paternité sans traitement | 74 |
| | 10-3.29 | Congé d'adoption | 74 |
| | 10-3.31 | Prolongation du congé d'adoption | 75 |
| | 10-3.32 | Suspension du congé d'adoption | 75 |
| | 10-3.33 | Fractionnement du congé d'adoption | 75 |
| | 10-3.35 | Cas admissible au RQAP ou au RAE | 76 |
| | 10-3.38 | Cas non admissible au RQAP et au RAE | 77 |
| | 10-3.39 | Congé sans traitement en vue d'une adoption | 77 |
| | 10-3.41 | Congé sans traitement et congé partiel sans traitement | 77 |
| | 10-3.43 | Congés pour responsabilités parentales | 79 |
| | 10-3.44 | Dispositions diverses | 79 |
| CHAPITRE | 11-0.00 | ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION | 81 |
| Article | 11-1.00 | ENTRÉE EN VIGUEUR. | 81 |
| Article | 11-2.00 | DURÉE DE LA CONVENTION. | 81 |
| ANNEXE A | | TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT | I |
| ANNEXE B | | LISTE D'ANCIENNETÉ | XXI |
| ANNEXE C | | RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ (RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE) | XXXI |
| ANNEXE D | | FORMULAIRE D'ÉVALUATION | XXXIX |
| <u>LETTRES D'ENTENTE</u> | | | XLV |
| LETTRE D'ENTENTE NO 1 | | RELATIVE AUX ASSURANCES COLLECTIVES. | XLVII |
| LETTRE D'ENTENTE NO 2 | | RELATIVE AUX SECTEURS REGROUPANT DES DIRECTIONS DE MÊME NATURE. | XLVIII |
| LETTRE D'ENTENTE NO 3 | | RELATIVE À LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE DU CORPS D'EMPLOI DE LA RÉCEPTIONNISTE | XLIX |
| LETTRE D'ENTENTE NO 4 | | RELATIVE AU SECTEUR DU DÉVELOPPEMENT ET AU SECTEUR DES PRODUITS. | L |

CHAPITRE 1-0.00

GÉNÉRALITÉS

ARTICLE 1-1.00

BUT DE LA CONVENTION

1-1.01

Le but de la convention est de favoriser des rapports harmonieux entre les parties, de déterminer les conditions de travail ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir.

ARTICLE 1-2.00

DÉFINITIONS

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

1-2.01

Ancienneté

Telle qu'elle est définie à l'article 7-1.00.

1-2.02

Année financière

Période s'étendant du 1^{er} mars d'une année au dernier jour de février de l'année suivante.

1-2.03

Catégorie d'emploi

Unité de rangement dans laquelle peuvent être regroupés différents corps d'emplois.

Les catégories d'emplois existant actuellement sont les suivantes :

- a) Catégorie des emplois de professionnels;
- b) Catégorie des emplois de soutien technique;
- c) Catégorie des emplois de soutien administratif.

1-2.04

Conjoint

On entend par conjointes ou conjoints, les personnes :

- a) Qui sont mariées ou unies civilement;
- 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 ou de l'union civile par divorce ou annulation fait perdre le statut de conjointe ou conjoint de même que la séparation de fait depuis plus d'une année dans tous les cas.

1-2.05

Corps d'emplois

Regroupement de tâches et responsabilités par titre d'emploi et rémunérés selon l'annexe « A ».

1-2.06 **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 :

- Est âgé de moins de dix-huit (18) ans, ou est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquente, à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, ou quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

1-2.07 **Convention**

La présente convention collective de travail.

1-2.08 **Employé**

Les expressions "employé", "les employés", "tout employé", autant au masculin qu'au féminin, au singulier qu'au pluriel, signifient et comprennent les employés ci-après définis et à qui une ou plusieurs dispositions de la convention s'appliquent conformément à l'article 1-3.00.

1-2.09 a) **Employé en période probatoire**

L'employé nouvellement embauché qui n'a pas complété la période probatoire prévue à la clause 1-2.16 a) pour devenir employé régulier.

b) **Employé en période d'essai**

L'employé régulier qui a obtenu une promotion et qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.16 b).

1-2.10 **Employé régulier**

L'employé ayant complété et réussi la période probatoire prévue à la clause 1-2.16 a).

1-2.11 **Employé à temps partiel**

L'employé qui travaille moins d'heures que le nombre prévu pour la période de référence s'appliquant à une catégorie d'emplois ou à un corps d'emplois, tel que prévu à l'article 5-2.07.

1-2.12 **Employé temporaire**

Les employés suivants sont des employés temporaires :

- a) L'employé qui est embauché en raison d'activités particulières, ou d'un surcroît de travail pour une durée n'excédant pas douze (12) mois, à moins d'entente avec le SYNDICAT;

- b) L'employé qui est embauché pour remplacer un employé absent;
- c) L'employé qui est embauché pour combler temporairement un poste laissé vacant par un employé faisant l'objet d'une affectation temporaire en vertu de la clause 7-2.09.

Les employés temporaires ne peuvent obtenir le statut d'employé régulier qu'en accédant à un poste selon les modalités définies à l'article 7-2.00.

1-2.13 **Employeur**

La Société de Gestion du réseau informatique des commissions scolaires (GRICS).

1-2.14 **Grief**

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

1-2.15 **Mutation**

Mouvement d'un employé à un autre poste à l'intérieur du même corps d'emplois ou à un autre corps d'emplois, dont le maximum de l'échelle de traitement est identique ou, s'il s'agit de corps d'emplois rémunérés selon un taux de traitement unique, dont le taux est identique.

1-2-16 a) **Période probatoire**

Période d'emploi à laquelle une personne, autre qu'un employé temporaire, nouvellement embauchée est soumise pour devenir un employé régulier.

Pour les employés de toutes les catégories d'emploi, la période probatoire est de douze (12) mois excluant toute forme d'absence autre que les vacances, les libérations syndicales et les absences-maladie de sept (7) jours et moins. Toute absence autre que celles décrites ci-dessus suspend la période probatoire et cette dernière est continuée au retour de l'employé.

L'EMPLOYEUR pourra prolonger la période probatoire avec l'accord du SYNDICAT pour une durée supplémentaire de trois (3) mois, et ce, en transmettant un avis écrit à l'employé quatorze (14) jours avant la fin de la date originale de la période probatoire.

Le temps travaillé à titre d'employé temporaire est valable dans le calcul de la période probatoire à condition :

1. Que l'employé ait effectué sa période d'emploi temporaire dans la même direction;
2. Qu'il n'y ait pas eu de rupture de son lien d'emploi après la période faite comme employé temporaire et la date d'embauche.

Aux fins d'application des deux paragraphes précédents, une interruption de travail n'excédant pas une (1) semaine ne constitue pas une rupture du lien d'emploi.

Dans le cas où la période à titre d'employé temporaire a été effectuée dans une direction autre que celle où il effectue sa période probatoire, 50% du temps effectué à titre d'employé temporaire sera valable dans le calcul de la période probatoire.

b) Période d'essai

Période d'emploi à laquelle un employé régulier ayant eu une promotion est soumis pour confirmer cette promotion.

Cette période est de six (6) mois effectivement travaillés pour les employés de la catégorie des emplois de professionnels et de trois (3) mois pour les employés des autres catégories. Les périodes d'absence sont exclues du calcul de cette période sauf en ce qui concerne les vacances, les libérations syndicales et les absences-maladie de sept (7) jours et moins. Toute absence autre que celles décrites ci-dessus suspend la période d'essai et cette dernière est continuée au retour de l'employé.

L'EMPLOYEUR peut mettre fin à la période d'essai à tout moment avec l'accord du SYNDICAT afin de confirmer l'employé dans son poste et ainsi mettre fin à la période d'essai.

L'EMPLOYEUR peut prolonger la période d'essai pour une durée maximale de trois (3) mois avec l'accord du SYNDICAT.

1-2.17

Poste

Ensemble de tâches déterminées par l'EMPLOYEUR en conformité avec le plan de classification.

1-2.18

Poste à temps complet

Poste dont l'horaire de travail comporte le même nombre d'heures que le nombre prévu à la période de référence s'appliquant à une catégorie d'emplois ou à un corps d'emplois, tel que mentionné à l'article 5-2.07.

1-2.19

Poste à temps partiel

Poste dont l'horaire de travail comporte moins d'heures que le nombre prévu pour la période de référence s'appliquant à une catégorie d'emplois ou à un corps d'emplois, tel que mentionné à l'article 5-2.07.

1-2.20

Promotion

Mouvement d'un employé à un poste d'un autre corps d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui du corps d'emplois qu'il quitte ou, s'il s'agit de corps d'emplois rémunérés selon un taux de

traitement unique, dont le taux est supérieur à celui du corps d'emplois qu'il quitte.

1-2.21 Rétrogradation

Mouvement d'un employé à un poste d'un autre corps d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui d'un corps d'emplois qu'il quitte ou, s'il s'agit de corps d'emplois rémunérés selon un taux de traitement unique, dont le taux est inférieur à celui du corps d'emplois qu'il quitte.

1-2.22 Secteur

Unité administrative relevant de la direction générale pouvant contenir une ou des directions ou des postes.

Direction

Unité administrative relevant d'un secteur contenant plusieurs postes.

1-2.23 Service

Période de temps pendant laquelle le traitement de l'employé a été maintenu ou pendant laquelle il a effectivement travaillé pour l'EMPLOYEUR, depuis sa dernière embauche.

Toutefois, dans le cas d'employé occupant un poste à temps partiel, l'acquisition de service se fait au prorata de sa période de référence par rapport à la période de référence s'appliquant à sa catégorie d'emplois ou à son corps d'emplois, tel que mentionné à l'article 5-2.07.

1-2.24 Syndicat

Syndicat Canadien de la Fonction Publique, Section locale 3005.

1-2.25 Traitement

Le montant versé à un employé conformément aux dispositions de l'article 8-1.00 à l'exclusion de tout montant forfaitaire.

ARTICLE 1-3.00 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

1-3.01 La convention s'applique aux employés couverts par l'accréditation émise le 17 juin 1986, modifiée le 9 mars 1990, le 20 novembre 1992, le 2 février 1996 et le 15 avril 2004.

1-3.02 Pour l'employé en période probatoire

L'employé en période probatoire bénéficie des dispositions de la convention sous réserve de toute disposition spécifique; toutefois, il ne peut se prévaloir

de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention lorsque l'EMPLOYEUR met fin à son emploi.

1-3.03 Pour l'employé à temps partiel

- A) Sous réserve de toute disposition spécifique, l'employé à temps partiel bénéficie des dispositions de la convention qui lui sont applicables suivant son statut.
- B) Cependant, tel employé ne bénéficie des avantages de la convention qu'au prorata des heures régulières effectuées par rapport aux heures régulières de la période de référence.

1-3.04 Pour l'employé temporaire

Sous réserve de toute disposition spécifique, les employés temporaires mentionnés aux sous-paragraphes A), B) et C) de la clause 1-2.12 ne bénéficient des avantages de la convention que relativement aux clauses, articles ou chapitres suivants :

- A) Pour l'employé temporaire embauché pour une période de moins de douze (12) mois :

Art. 1-1.00 : but de la convention

Art. 1-2.00 : les définitions contenues aux clauses 1-2.02, 1-2.03, 1-2.04, 1-2.05, 1-2.06, 1-2.07, 1-2.08, 1-2.11, 1-2.12, 1-2.13, 1-2.14, 1-2.22, 1-2.23, 1-2.24, 1-2.25

Art. 1-3.00 : clauses 1-3.01 et 1-3.03

Art. 1-3.00 : reconnaissance

Art. 2-1.00 : régime syndical et cotisation syndicale

Art. 3-1.00 : droits de la direction

Art. 3-5.00 : pratiques et responsabilité professionnelle

Art. 3-6.00 : comité de santé, sécurité au travail

Art. 3-7.00 : responsabilité civile

Art. 5-0.00 : aménagement du temps de travail

Art. 5-2.00 : prestation de travail

Art. 5-3.00 : heures supplémentaires

Art. 5-11.00 : application pour le personnel à temps partiel

Art. 6-1.00 : plan de classification des emplois

Art. 6-2.00 : classement des employés

Art. 6-3.00 : détermination de l'échelon

Art. 8-1.00 : traitement

Art. 8-3.00 : allocation et prime

Art. 8-4.00 : frais de voyage et de déplacement

Art. 10-2.00 : régime de retraite (dans la mesure où la loi concernant le RREGOP le prévoit, le cas échéant)

Art. 10-3.50 : droits parentaux

Art. 11-1.00 : entrée en vigueur

Art. 11-2.00 : durée de la convention

ANNEXE A : taux et échelles de traitement

Les employés temporaires embauchés pour une période de moins de douze (12) mois bénéficient d'une prime de 6,5% en compensation des bénéfices marginaux.

L'employé temporaire embauché initialement pour une période de moins de douze (12) mois dont le contrat est prolongé durant cette période initiale d'embauche et que par ce fait même la durée du contrat initial plus sa prolongation dépasse douze (12) mois acquiert le droit aux bénéfices prévus au paragraphe B) de la présente clause dès le début du nouveau contrat temporaire. Cet avantage sera aussi octroyé à l'employé dont le contrat initial de moins de douze (12) mois est terminé et qui est réembauché pour un nouveau contrat temporaire dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la fin du contrat initial.

B) L'employé temporaire embauché pour une période de douze (12) mois et plus bénéficie des avantages mentionnés au paragraphe A) (à l'exception de la compensation des bénéfices marginaux de 6,5%) ainsi que des avantages suivants :

| | |
|------------------------|---------------------------------------|
| Art. 1-2.00 : | Définitions |
| Art. 2-4.00 : | Réunions syndicales |
| Art. 3-4.06 à 3-4.10 : | Documentation |
| Art. 5-4.00 : | Horaire d'été |
| Art. 6-4.00 : | Développement des ressources humaines |
| Art. 9-1.00 : | Congés sociaux |
| Art. 9-2.00 : | Jours chômés payés |
| Art. 9-3.00 : | Vacances |
| Art. 10-1.00 : | Régime assurance |
| Art. 10-3.00 : | Droits parentaux |

L'EMPLOYEUR peut mettre fin en tout temps à l'emploi d'un employé temporaire.

L'employé temporaire mentionné aux paragraphes A) et B) bénéficie du droit au grief pour faire valoir les droits qui lui sont consentis à la présente clause sauf en ce qui concerne le droit au grief en cas de fin d'emploi, laquelle ne peut être contestée par l'employé temporaire.

1-3.05 Les personnes dont les services sont prêtés à l'EMPLOYEUR par des employeurs des secteurs public ou parapublic, le sont pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois, à moins d'entente avec le SYNDICAT; ces personnes ne sont pas assujetties à la convention.

1-3.06 Les personnes embauchées comme stagiaires, étudiants, ou dans le cadre d'un programme ou projet gouvernemental ne sont pas assujetties à la convention.

Au plus tard le 1er juillet de chaque année, l'EMPLOYEUR informe le SYNDICAT du nom des personnes visées à la présente clause et de la durée de leur service au cours de l'année financière précédente.

1-3.07 Tout contrat entre l'EMPLOYEUR et un tiers ne peut avoir pour effet de causer la mise à pied ou la rétrogradation d'un employé régulier; il en est de même pour les personnes visées aux clauses 1-3.05 et 1-3.06.

1-3.08 **RECONNAISSANCE (Articles 1-3.08 à 1-3.09)**

L'EMPLOYEUR reconnaît le SYNDICAT comme seul représentant et mandataire des employés, relativement à la négociation et l'application de la convention.

1-3.09 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, entre un employé et l'EMPLOYEUR n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du SYNDICAT.

CHAPITRE 2-0.00 RÉGIME SYNDICAL

ARTICLE 2-1.00 RÉGIME SYNDICAL ET COTISATION

2-1.01 Les employés membres du SYNDICAT à l'entrée en vigueur de la convention et ceux qui le deviennent par la suite doivent le demeurer; l'employé embauché après l'entrée en vigueur de la convention doit devenir membre du SYNDICAT.

Malgré ce qui précède, le fait d'être refusé, d'être expulsé du SYNDICAT n'affecte pas le lien d'emploi entre l'employé et l'EMPLOYEUR.

2-1.02 L'EMPLOYEUR retient sur la paie de chaque employé, une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le SYNDICAT.

2-1.03 Le montant de la cotisation est établi par le SYNDICAT; l'avis donné par le SYNDICAT prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30ième) jour après la réception de cet avis par l'EMPLOYEUR.

2-1.04 L'EMPLOYEUR fait remise au SYNDICAT à tous les mois des cotisations perçues le mois précédent ainsi que de la liste des noms des employés cotisés; cette liste indique pour chacun des employés ses nom et prénom, classement, date d'entrée en fonction, traitement ainsi que le montant de ses retenues individuelles.

2-1.05 L'EMPLOYEUR indique, sur les relevés d'impôt, le total des cotisations syndicales versées par un employé au cours de l'année civile correspondante.

ARTICLE 2-2.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE

2-2.01 Un représentant syndical peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement, après en avoir informé son supérieur immédiat, pour exercer les fonctions suivantes :

- a) Assister ou représenter un employé lors de la soumission ou de l'arbitrage d'un grief, ou lors de la rencontre préalable avec le supérieur immédiat prévue à la clause 4-1.01;
- b) Assister ou représenter un employé lors de toute rencontre avec l'EMPLOYEUR dans le cadre de la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage prévue aux articles 4-1.00 et 4-2.00 de la convention;
- c) Représenter les employés au Comité de relations de travail;
- d) Représenter les employés lors d'une rencontre conjointe avec l'EMPLOYEUR.

2-2.02 Le nombre de représentants pouvant interrompre temporairement leur travail dans l'exercice des fonctions mentionnées à la clause 2-2.01 est le suivant :

- a) Un seul représentant syndical à la fois dans le cas du paragraphe a) de la clause 2-2.01;
- b) Un maximum de deux (2) représentants syndicaux à la fois dans le cas des paragraphes b) et d) de la clause 2-2.01;
- c) Le nombre mentionné à la clause 3-4.02 dans le cas du paragraphe c) de la clause 2-2.01.

2-2.03 Le SYNDICAT fournit à l'EMPLOYEUR, dans les quinze (15) jours de leur nomination, le nom de ses représentants et officiers, le titre de leurs fonctions, et l'avise de tout changement par la suite.

ARTICLE 2-3.00 LIBÉRATIONS SYNDICALES

2-3.01 Trois (3) représentants syndicaux peuvent être libérés temporairement de leur travail, sans perte de traitement, après avoir avisé leur supérieur immédiat, pour la durée de toute séance de négociation ou de conciliation de la convention ainsi que pour la durée de toute séance du Comité de relations de travail.

2-3.02 Lors d'un arbitrage, le plaignant est libéré sans perte de traitement, pour le temps requis par le tribunal; cependant, dans le cas d'un grief collectif, un (1) seul employé peut être ainsi libéré.

Dans le cas mentionné à l'alinéa précédent, les employés appelés comme témoins sont également libérés, sans perte de traitement, pour le temps jugé nécessaire par le président du tribunal d'arbitrage, pour rendre témoignage.

2-3.03 Subordonnement aux modalités contenues à la clause 2-3.04, l'EMPLOYEUR libère jusqu'à un maximum de quatre (4) représentants syndicaux par activité pour participer aux congrès des instances syndicales et aux autres activités syndicales.

Dans l'éventualité où le nombre de membres de l'unité d'accréditation dépasse quatre cents (400) un maximum de cinq (5) représentants syndicaux pourront participer aux congrès des instances syndicales. Aux fins de la période de référence de soixante-dix (70) heures, les libérations pour congrès, formation, vérification comptable sont considérées comme du temps non travaillé.

2-3.04 Pour bénéficier des libérations mentionnées à la clause 2-3.03, le SYNDICAT transmet à l'EMPLOYEUR une demande écrite à cet effet; cette demande doit contenir le nom de la personne pour qui une libération est demandée et indiquer la nature et la durée de l'activité syndicale justifiant la demande.

Le délai pour transmettre cette demande est d'au moins trente (30) jours dans le cas des congrès syndicaux et d'au moins dix (10) jours dans tous les autres cas de libération. L'EMPLOYEUR doit obligatoirement répondre à une demande reçue pour des congrès syndicaux au plus tard quinze (15) jours après la réception de cette demande et dans le cas des autres demandes de libération, au plus tard cinq (5) jours après la réception de la demande. À défaut de réponse, la libération syndicale est réputée avoir été acceptée.

L'EMPLOYEUR ne peut refuser la demande de libération syndicale présentée sauf pour un motif raisonnable en raison des besoins du service.

2-3.05 Dans le cas des libérations autorisées en vertu des clauses 2-3.03 et 2-3.07, le traitement de l'employé libéré est maintenu sujet à remboursement par le SYNDICAT suivant les modalités prévues à la clause 2-3.06.

2-3.06 Dans les cas où, conformément à la présente clause, le traitement de l'employé est remboursable par le SYNDICAT, tel remboursement doit se faire dans les trente (30) jours de l'état de compte transmis au SYNDICAT par l'EMPLOYEUR et indiquant le nom de l'employé absent, la durée de son absence et les sommes dues.

Le SYNDICAT doit rembourser à l'EMPLOYEUR le traitement versé à l'employé libéré par application de la clause 2-3.05, majoré du taux en vigueur pour tenir lieu de tous les avantages sociaux.

2-3.07 L'EMPLOYEUR libère le (la) président(e) du SYNDICAT à fréquence d'une (1) journée par semaine sujet à remboursement par le SYNDICAT du traitement ainsi versé en vertu de la clause 2-3.06. Aux fins de la période de référence de soixante-dix (70) heures, ces libérations sont considérées comme du temps travaillé.

ARTICLE 2-4.00 RÉUNIONS SYNDICALES

2-4.01 À la demande du président du SYNDICAT, l'EMPLOYEUR peut autoriser le SYNDICAT à tenir, sans frais, dans un local désigné par l'EMPLOYEUR et disponible, une réunion de ses membres. Le SYNDICAT doit laisser les locaux en bon état.

ARTICLE 2-5.00 AFFICHAGE

2-5.01 Le SYNDICAT peut afficher, sur des tableaux installés à l'endroit approuvé par l'EMPLOYEUR, tout avis de nature syndicale, non préjudiciable à l'EMPLOYEUR; un (1) tableau peut être installé à chaque étage des locaux où l'EMPLOYEUR a sa place d'affaires.

CHAPITRE 3-0.00 PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION

ARTICLE 3-1.00 DROITS DE LA DIRECTION

3-1.01 Le SYNDICAT reconnaît le droit de l'EMPLOYEUR de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les dispositions de la convention.

ARTICLE 3-2.00 MESURES ADMINISTRATIVES

3-2.01 RÉTROGRADATION (Articles 3-2.01 à 3-2.04)

La rétrogradation est une mesure administrative par laquelle l'EMPLOYEUR attribue à l'employé un classement inférieur à celui qu'il détient.

L'EMPLOYEUR peut ainsi rétrograder administrativement un employé lorsque celui-ci ne peut plus exercer les attributions de son corps d'emplois pour cause :

- a) Soit d'invalidité;
- b) Soit d'incompétence;
- c) Soit en raison de la perte d'un droit qui le rend inhabile à exercer ses attributions.

3-2.02 Avant de décider de procéder à une rétrogradation visée à la clause 3-2.01, l'EMPLOYEUR doit offrir au SYNDICAT la possibilité de faire les représentations appropriées, lors d'une rencontre convoquée à cette fin.

3-2.03 L'EMPLOYEUR doit prévenir l'employé de sa rétrogradation par la remise ou l'expédition, sous pli recommandé, d'un avis écrit, avec copie au SYNDICAT lui indiquant les motifs de sa décision.

3-2.04 L'employé faisant l'objet d'une rétrogradation administrative peut recourir à la procédure de griefs et d'arbitrage.

3-2.05 **RÉORIENTATION (Articles 3-2.05 à 3-2.10)**

La réorientation est une mesure administrative par laquelle l'EMPLOYEUR attribue à l'employé, à sa demande, un classement inférieur à celui qu'il détient.

3-2.06 Lorsqu'un employé ne peut plus, pour cause d'invalidité, exercer les attributions de son corps d'emplois, il peut demander à l'EMPLOYEUR sa réorientation professionnelle :

- a) Soit au cours de la période de versement des prestations d'assurance-invalidité prévues à la clause 10-1.06;
- b) Soit dans les douze (12) mois de l'expiration de versement de ses prestations d'assurance-invalidité.

Dans sa demande, l'employé doit indiquer le corps d'emploi envisagé.

3-2.07 Compte tenu des postes vacants qu'il désire combler et qui sont disponibles, l'EMPLOYEUR, suite à l'étude du dossier de l'employé, s'efforce de donner suite à sa demande. Dans un tel cas, l'EMPLOYEUR peut affecter l'employé à un poste ainsi vacant malgré l'article 7-2.00.

3-2.08 Dans tous les cas, l'employé doit posséder les qualifications et répondre aux exigences requises pour le poste.

3-2.09 Lorsqu'un employé fait ainsi l'objet d'une réorientation professionnelle, il bénéficie du taux de traitement afférent à son nouveau poste.

3-2.10 Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet de restreindre le droit de retour au travail d'un employé victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, à un emploi convenable ou équivalent, disponible conformément à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q. chap. A-3.001).

3-2.11 **CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIF (Articles 3-2.11 à 3-2.14)**

L'EMPLOYEUR peut congédier administrativement un employé.

3-2.12 Avant de décider de procéder à un congédiement administratif, l'EMPLOYEUR doit offrir au SYNDICAT la possibilité de faire les représentations appropriées, lors d'une rencontre convoquée à cette fin.

3-2.13 Le congédiement administratif est signifié à l'employé au moyen d'un avis écrit, avec copie au SYNDICAT. L'avis doit indiquer les motifs du congédiement.

3-2.14 L'employé faisant l'objet d'un congédiement administratif peut soumettre un grief suivant la procédure prévue.

ARTICLE 3-3.00 MESURES DISCIPLINAIRES

3-3.01 Lorsque l'EMPLOYEUR impose une mesure disciplinaire, il en avise l'employé concerné au moyen d'un avis écrit qui contient sommairement les faits à l'origine de cette mesure de façon à pouvoir les identifier clairement; copie de tel avis est transmise au SYNDICAT.

3-3.02 L'employé a droit de consulter son dossier disciplinaire pendant les heures régulières d'ouverture de bureau de l'EMPLOYEUR, après avoir pris rendez-vous et en avoir avisé son supérieur immédiat.

3-3.03 En tout temps, lorsque l'EMPLOYEUR décide de convoquer un employé au sujet d'une mesure disciplinaire qui le concerne, celui-ci peut être accompagné d'un représentant syndical lors de la rencontre, s'il le désire; copie de la convocation est remise au SYNDICAT.

La convocation doit être faite par écrit et préciser l'heure et l'endroit de la rencontre et le fait que l'employé peut être accompagné d'un représentant syndical.

La remise de main à main d'une mesure disciplinaire à un employé ne constitue pas une convocation au sens des dispositions qui précèdent.

3-3.04 Toute mesure disciplinaire concernant une infraction commise par un employé est rayée de son dossier à la fin d'une période de douze (12) mois suivant telle infraction, à la condition qu'il n'y ait pas eu d'autre infraction de même nature depuis lors.

3-3.05 Toute mesure disciplinaire annulée par l'EMPLOYEUR ou déclarée non fondée par un tribunal d'arbitrage ne peut être invoquée contre l'employé.

3-3.06 L'employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention.

3-3.07 Lors de tout grief relatif à une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'EMPLOYEUR.

3-3.08 Dans le cas d'arbitrage concernant une mesure disciplinaire, l'arbitre peut la maintenir, la modifier, l'annuler ou, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées ailleurs par l'employé durant la période où, au jugement de l'arbitre, il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié, le cas échéant; telle compensation porte intérêts, conformément au Code du travail.

ARTICLE 3-4.00 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (CRT)

3-4.01 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, les parties forment un comité consultatif appelé « Comité de relations de travail ».

3-4.02 Ce comité paritaire est composé d'au plus trois (3) représentants syndicaux et de trois (3) représentants de l'EMPLOYEUR.

3-4.03 Le Comité de relations de travail établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence des rencontres. Il a pour but :

- a) D'établir les moyens de communication entre l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT;
- b) De contribuer à la solution des problèmes de relations de travail et de nature professionnelle;
- c) D'étudier différentes actions permettant d'améliorer la qualité de vie au travail;
- d) De procéder à l'analyse des demandes de reclassification.

3-4.04 Chacune des parties du comité soumet à leur instance respective toute recommandation suite à ces rencontres. Les copies du procès-verbal du CRT sont remises au SYNDICAT.

3-4.05 Le comité peut s'adjoindre des consultants ou des personnes-ressources.

3-4.06 **DOCUMENTATION (Articles 3-4.06 à 3-4.10)**

L'EMPLOYEUR transmet au SYNDICAT, à titre informatif, dans les dix (10) jours ouvrables de leur adoption, copie de toute directive ayant trait à l'application de la convention.

3-4.07 L'EMPLOYEUR remet un exemplaire de la convention à chaque employé régulier dans les quarante-cinq (45) jours suivant sa signature; un exemplaire est également remis à tout nouvel employé régulier ou temporaire au moment de son entrée en fonction.

Dans son processus d'accueil de nouveaux employés, l'EMPLOYEUR introduira le nouvel employé auprès d'un membre de l'exécutif syndical.

3-4.08 Au plus tard le 1er juillet de chaque année, l'EMPLOYEUR fournit au SYNDICAT la liste complète des employés à qui s'applique la convention en indiquant pour chacun : son nom et son prénom, son statut, le corps d'emploi et le traitement, sa date de naissance, son adresse de domicile, son numéro de téléphone, le tout tel que porté à sa connaissance ainsi que tout autre renseignement précédemment fourni. L'EMPLOYEUR fournit la liste des employés par ordre alphabétique.

3-4.09 L'EMPLOYEUR fournit mensuellement au SYNDICAT les renseignements suivants :

- a) Le nom des nouveaux employés, leur date d'embauchage et les renseignements prévus à la clause 3-4.08;
- b) Le nom des employés qui quittent l'emploi et la date de leur départ;
- c) Les changements d'adresse et de numéro de téléphone des employés portés à sa connaissance;
- d) Tout changement à la liste prévue à la clause 3-4.08.

3-4.10 L'EMPLOYEUR fournit à la demande du SYNDICAT les renseignements suivants :

- a) La liste des personnes en congés (invalidité, absences long terme, congé sans traitement, congé à traitement différé, congé parental);
- b) La liste des personnes en congé partiel;
- c) La liste des personnes ayant une prime.

Dans les cas prévus aux paragraphes a) et b), le consentement écrit de la part de l'employé est nécessaire pour l'envoi de renseignements au SYNDICAT.

ARTICLE 3-5.00 PRATIQUES ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

3-5.01 Un employé ne peut communiquer à quiconque les informations privilégiées obtenues dans le cadre de son travail à moins d'y être autorisé expressément par l'EMPLOYEUR : de même, les procédés, techniques, logiciels, documents conçus ou utilisés par l'employé dans le cadre de son travail, demeurent la propriété exclusive de l'EMPLOYEUR et ne peuvent être utilisés de quelque façon que ce soit par un employé, en dehors de son travail.

ARTICLE 3-6.00 COMITÉ DE SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL

3-6.01 L'EMPLOYEUR et le SYNDICAT conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la santé et la sécurité au travail en vue de prévenir les maladies et les accidents du travail.

Les parties conviennent en particulier et sans restreindre la portée de ce qui précède, de respecter les dispositions des lois et les réglementations prévues par les lois du Québec visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des employés.

Les dossiers relatifs à la santé et la sécurité au travail pourront être discutés au Comité de relations de travail. Les parties pourront, le cas échéant, inviter le représentant d'un dossier pour discussion au CRT. Le

représentant ainsi désigné sera libéré sans perte de traitement et sans remboursement par le SYNDICAT, le temps de la rencontre.

ARTICLE 3-7.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

3-7.01 L'EMPLOYEUR, s'engage à prendre fait et cause pour tout employé dont la responsabilité pourrait être engagée par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions, en tant qu'employé.

3-7.02 L'EMPLOYEUR convient d'indemniser l'employé de toute obligation que le jugement ou une déclaration de règlement hors cour impose à cet employé en raison de la perte ou dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde ou négligence grossière, posés par l'employé dans l'exercice et les limites de ses fonctions, en tant qu'employé, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel l'employé n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu que :

- a) L'employé ait donné dès que raisonnablement possible, par écrit, à l'EMPLOYEUR, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
- b) Qu'il n'ait admis aucune responsabilité quant à une telle réclamation;
- c) Qu'il cède à l'EMPLOYEUR, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par lui, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par l'EMPLOYEUR à cette fin.

3-7.03 L'employé a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par l'EMPLOYEUR.

CHAPITRE 4-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS

ARTICLE 4-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

4-1.01 L'employé ayant un problème concernant ses conditions de travail, pouvant faire l'objet d'un grief, doit en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagné s'il le désire, d'un représentant syndical.

Le fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à l'employé.

4-1.02 C'est le ferme désir des parties de régler dans les plus brefs délais possibles, tout grief relatif à l'application et à l'interprétation de la convention.

4-1.03 Lorsqu'un employé se croit lésé par une décision de l'EMPLOYEUR relative à une condition de travail prévue à la convention, il peut recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue aux articles 4-1.00 et 4-2.00 de la convention.

4-1.04 Dans tous les cas de griefs, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

A) Première étape

L'employé soumet le grief, par écrit, à l'autorité désignée par l'EMPLOYEUR, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eue.

À la demande écrite de l'EMPLOYEUR ou du SYNDICAT, le représentant du SYNDICAT, accompagné du plaignant, si ce dernier le désire, et le représentant de l'EMPLOYEUR doivent se rencontrer et ce, pour étudier le grief, dans les dix (10) jours de sa réception.

L'EMPLOYEUR donne sa réponse par écrit au SYNDICAT dans les vingt (20) jours de la date de réception du grief et en transmet une copie à l'employé.

B) Deuxième étape

En cas de réponse insatisfaisante, en l'absence de réponse ou si la réponse de l'EMPLOYEUR n'est pas parvenue dans les délais prévus, le SYNDICAT peut soumettre un grief à l'arbitrage selon les dispositions prévues à l'article 4-2.00.

4-1.05 Le SYNDICAT peut faire et soumettre un grief au nom d'un employé, d'un groupe d'employés ou de l'ensemble des employés. Dans un tel cas, le SYNDICAT doit se conformer à la procédure prévue à la clause 4-1.04.

4-1.06 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur; l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT peuvent toutefois convenir par écrit de prolonger ces délais.

Le défaut de se conformer au délai de soumission du grief mentionné au paragraphe A) de la clause 4-1.04 rend le grief nul et illégal aux fins de la convention.

Les jours chômés, samedi et dimanche, sont comptés, mais lorsque le dernier jour du délai est un jour chômé, un samedi ou un dimanche, le délai est prolongé au premier jour ouvrable suivant.

4-1.07 L'avis de grief doit contenir sommairement les faits qui sont à son origine de façon à pouvoir identifier clairement le problème soulevé.

Tel avis contient également, à titre indicatif, les clauses impliquées et les correctifs requis.

4-1.08 Toute erreur de forme dans l'écrit du grief ne peut entraîner son rejet. Le grief peut être amendé à la condition que la demande n'ait pas pour effet d'en changer la nature. Si tel amendement est soumis dans les cinq (5)

jours ouvrables précédant la date d'audition du grief en arbitrage, l'EMPLOYEUR obtient, sur demande, remise de l'audition.

4-1.09 Un employé ne doit aucunement être pénalisé, du fait d'être impliqué dans un grief.

ARTICLE 4-2.00 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

4-2.01 LE SYNDICAT qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit le faire par écrit au plus tard dans les vingt et un (21) jours de la décision rendue par l'EMPLOYEUR, conformément au dernier alinéa du paragraphe A) de la clause 4-1.04, ou dans les vingt et un (21) jours du moment où telle décision eut dû être rendue.

4-2.02 Le délai de soumission du grief à l'arbitrage mentionné à la clause précédente est de rigueur; l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT peuvent toutefois convenir par écrit de prolonger ce délai.

Le défaut de se conformer à un tel délai rend le grief nul et illégal aux fins de la convention.

4-2.03 Aucun grief ne peut être présenté en arbitrage sans avoir suivi les étapes requises à la procédure d'arbitrage des griefs prévue aux articles 4-1.00 et 4-2.00.

4-2.04 Les griefs sont soumis à un tribunal d'arbitrage composé d'un arbitre unique, conformément au Code du travail. Si les parties en conviennent, conformément au Code du travail, l'arbitre peut être assisté de deux (2) assesseurs.

4-2.05 L'arbitre est lié par les dispositions de la convention et n'a aucune autorité pour y soustraire, modifier ou ajouter quoique ce soit.

4-2.06 Sauf dans le cas de production de notes écrites où les parties peuvent s'entendre pour prolonger le délai, le tribunal d'arbitrage doit rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la fin des plaidoiries; toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

4-2.07 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

4-2.08 Les honoraires de l'arbitre sont répartis également entre l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT.

4-2.09 Chaque partie acquitte les dépenses et traitements de son assesseur, le cas échéant, et de ses témoins sous réserve du deuxième alinéa de la clause 2-3.02.

CHAPITRE 5-0.00

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

ARTICLE 5-1.00

DÉFINITIONS

Les expressions et les termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose :

5-1.01

Période de référence

Durée en semaines, jours ou heures durant laquelle le travail doit être effectué.

5-1.02

Temps supplémentaire

Le temps supplémentaire est le temps effectué par un employé en plus du nombre d'heures prévu dans la période de référence en vigueur.

Le temps supplémentaire est effectué à la demande et sur autorisation du supérieur immédiat concerné, selon les balises établies.

L'EMPLOYEUR paie le temps supplémentaire sauf en cas de demande de l'employé de verser ce temps dans sa banque de temps compensé (TC) laquelle demande doit être autorisée par l'EMPLOYEUR.

5-1.03

Temps compensé interne (TCI)

Aménagement de temps justifiable effectué à la discrétion de l'employé selon les balises établies, compilé et géré dans chaque secteur; remis en temps à taux simple.

Est considéré comme étant justifiable le travail qui aurait été fait dans les heures normales de travail dans les semaines à venir.

La quantité d'heures qu'un employé peut cumuler dans sa banque de temps compensé interne est de dix-sept heures et demie (17,5) ou de sept (7) heures en moins.

De plus, le maximum d'heures de temps compensé interne qu'un employé peut accumuler dans une période de référence est de dix (10) heures.

5-1.04

La reprise du temps mis en banque (temps compensé ou temps compensé interne) est considérée comme du temps non travaillé pour les fins du temps supplémentaire.

ARTICLE 5-2.00

PRESTATION DE TRAVAIL

5-2.01

Le service à fournir aux clients (externes ou internes), selon les heures officielles d'ouverture de la GRICS, est l'élément primordial dans l'aménagement des horaires de travail.

5-2.02 **HEURES OFFICIELLES D'OUVERTURE**

Les heures officielles d'ouverture de la GRICS sont de 8 h 30 à 16 h 30, du lundi au vendredi inclusivement.

5-2.03 Malgré la clause 5-2.02, l'EMPLOYEUR peut modifier les heures officielles d'ouverture si le service à la clientèle l'exige, après consultation du Comité de relations de travail.

5-2.04 **HEURES NORMALES DE TRAVAIL**

Les heures normales de travail sont réalisées en tenant compte des éléments suivants :

- a) L'heure d'arrivée au travail se situe entre 6 h et 9 h 30.
- b) La période pour prendre le repas du midi se situe entre 11 h 45 et 13 h 15.
- c) À l'exception du temps requis pour prendre le repas du midi, l'employé doit être présent au travail entre 9 h 30 et 15 h.
- d) L'arrêt minimum pour la période de repas est de quarante-cinq (45) minutes composé de la façon suivante : trente (30) minutes d'arrêt obligatoire plus une seule pause de quinze (15) minutes collée au repas du midi.
- e) L'employé a droit à trente (30) minutes de pause au cours de sa journée de travail dont quinze (15) minutes sont obligatoirement collées au repas du midi. L'employé dispose donc d'une pause de quinze (15) minutes qu'il peut prendre de façon fractionnée ou en un bloc au cours de sa journée de travail; cet autre quinze (15) minutes ne peut être adjacent à la période du repas ou à la pause.
- f) Si les besoins du travail l'exigent, et ce, malgré l'horaire flexible, l'EMPLOYEUR est en droit d'exiger la présence à une heure spécifique, d'un ou des employés durant les heures normales de travail.

5-2.05 Malgré la clause 5-2.04, les heures normales de travail du personnel de la Direction de l'Informatique sont établies par l'EMPLOYEUR selon les besoins du service, en tenant compte de ce qui suit :

- a) L'EMPLOYEUR établit des quarts de disponibilité sur appel avec possibilité de rotation sur ces différents quarts de façon à couvrir toute la période où le soutien des services sous sa responsabilité est requis.
- b) Les fonctions de l'employé peuvent nécessiter qu'il travaille pendant la période de repas ou de repos; tel temps est considéré comme du temps travaillé.
- c) Le quart de travail d'après-midi est de 13 h à 16 h 30 et de 17 h 30 à 21 h.

d) L'EMPLOYEUR établit d'autres quarts de travail selon les besoins du service après consultation avec le Comité de relations de travail (CRT).

Pour l'application du quart de travail mentionné au paragraphe c), l'horaire flexible établi :

Heure d'arrivée : à partir de 12 h
Période de repas : entre 16 h 15 h et 17 h 45;
Présence au bureau : entre 14 h et 20 h;

Il est entendu que la prime de soir sera appliquée s'il y a lieu.

5-2.06 Malgré toute disposition contraire, les heures normales de travail peuvent être définies autrement si le service à la clientèle ou la nature même du travail d'un employé l'exigent, après consultation du Comité de relations de travail (CRT).

5-2.07 **PÉRIODE DE RÉFÉRENCE**

La période de référence en vigueur à la GRICS a une durée de deux (2) semaines, soit dix (10) jours, soit soixante-dix (70) heures.

Même si la journée normale de travail est de sept (7) heures et que la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures, la période de référence de soixante-dix (70) heures peut être réalisée par des journées de travail ayant plus ou moins sept (7) heures, à condition que les heures normales de présence au bureau soient respectées.

Si un employé est rappelé de son domicile après sa journée normale de travail pour effectuer du travail et que cet employé n'a pas été requis au préalable de revenir travailler à la GRICS, le temps travaillé est minimalement de quatre (4) heures.

Pour l'employé qui est non requis et est appelé pour effectuer un travail à distance, l'allocation de disponibilité s'applique selon la clause 8-2.01.

5-2.08 Durant la période fixe de présence au bureau, soit de 9 h 30 à 15 h, l'employé peut réclamer un maximum de cinq (5) heures de travail si ces heures ont été effectivement travaillées.

5-2.09 **PERSONNEL À TEMPS PARTIEL**

Pour l'employé à temps partiel, la clause 5-2.07 s'applique en proportion du temps travaillé à chaque période de référence.

5-2.10 **REGISTRE DE SIGNATURES**

Conformément à la modalité administrative et pratique en vigueur à la GRICS, l'employé consigne quotidiennement son temps dans le registre approprié.

L'employé travaillant à l'extérieur des bureaux de la GRICS doit aussi consigner son temps quotidiennement sauf s'il n'a pas accès à une

connexion Internet; dans ce cas, le temps doit être consigné dans les plus brefs délais, mais au moins une fois par semaine.

ARTICLE 5-3.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

5-3.01 En plus de ce qui est précisé à la clause 5-1.02, est également considéré comme du temps supplémentaire :

- a) Le temps pendant lequel un employé effectue un déplacement, à la demande expresse de l'EMPLOYEUR, en dehors de ses heures régulières de travail;
- b) Le temps effectué pendant lequel un employé est requis de demeurer en disponibilité, conformément à la clause 8-2.01, pendant lequel il effectue des activités de soutien ou de maintenance;
- c) Le temps effectué par un employé non requis en disponibilité et rappelé de revenir travailler à la GRICS voir clause 8-2.01;
- d) Le temps travaillé, y compris le temps de déplacement, lorsqu'un employé est sur un quart de disponibilité conformément à la clause 5-2.05 a), est rappelé de son domicile pour effectuer du travail;
- e) Le temps effectué par un employé qui n'était pas requis par l'EMPLOYEUR de demeurer en disponibilité, mais qui a tout de même été dûment appelé, conformément à la clause 8-2.01.

5-3.02 Pour réclamer du temps supplémentaire, l'employé doit avoir complété le nombre d'heures prévu dans sa période de référence.

5-3.03 Lorsqu'un employé doit effectuer du travail en dehors des heures normales de travail, suite à une demande de son supérieur et que ce travail s'effectue pendant les périodes normales de repas et qu'il exige une durée minimale continue de deux (2) heures, il a droit à une indemnité de repas de quinze dollars (15,00 \$).

Aux fins de la présente clause, les périodes normales de repas sont les suivantes :

- Déjeuner : entre 7 h et 8 h;
- Dîner : entre 12 h et 13 h;
- Souper : entre 18 h et 19 h.

5-3.04 Le temps supplémentaire effectué par un employé de la catégorie des emplois de professionnels est rémunéré à son taux horaire simple jusqu'à concurrence de quatre-vingts (80) heures; pour l'établissement du taux horaire, le traitement annuel de l'employé est divisé par mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1826.3) heures.

Cependant, les heures travaillées au-delà de quatre-vingts (80) heures dans une période de référence sont rémunérées au taux horaire simple majoré d'une demie (150%).

5-3.05 Le temps supplémentaire d'un employé de la catégorie des emplois de soutien technique ou administratif est rémunéré à son taux horaire simple majoré d'une demie (150%) pour les heures de travail effectuées; pour l'établissement du taux horaire, le traitement annuel de l'employé est divisé par mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1826.3) heures.

5-3.06 Le temps supplémentaire est payé par l'EMPLOYEUR dans un délai maximum de vingt (20) jours ouvrables, sauf en période de relâche telle que les fêtes ou la période des vacances du maître-payeur, sur présentation au supérieur immédiat de la réclamation dûment consignée par l'employé.

5-3.07 Au terme de chaque année financière, le temps supplémentaire compensé accumulé et non pris en congé par un employé est payable sauf si, après une offre de l'EMPLOYEUR, l'employé accepte de le faire transférer à l'année financière suivante.

ARTICLE 5-4.00 HORAIRE D'ÉTÉ

5-4.01 L'horaire d'été s'applique selon les règles suivantes :

- a) L'horaire d'été est en vigueur à compter de la semaine suivant la Fête Nationale pour se terminer dans la semaine précédant la Fête du travail.
- b) Durant cette période, l'employé peut se libérer une demi-journée par semaine, à condition que le nombre d'heures de travail prévu à sa période de référence soit respecté.
- c) Le moment pour prendre cette demi-journée doit être autorisé par le supérieur immédiat.

ARTICLE 5-5.00 APPLICATION POUR LE PERSONNEL À TEMPS PARTIEL

5-5.01 À l'exception du TCI, l'employé bénéficie des modalités prévues aux articles 5-1.00, 5-2.00 et 5-3.00 en proportion du temps qu'il effectue au cours d'une période de référence.

5-5.02 Malgré la clause 5-5.01, avant de pouvoir réclamer du temps supplémentaire payé ou compensé, l'employé à temps partiel doit avoir fait le nombre d'heures de travail prévu à la période de référence comme s'il était à temps complet.

La différence entre le nombre d'heures prévu à la période de référence et le nombre d'heures réellement fait par l'employé dans cette période est appelée temps excédentaire.

Le temps excédentaire doit être déclaré dans le registre approprié et peut être payé ou pris en temps à taux simple.

ARTICLE 5-6.00 TRAVAUX DE NUIT REQUIS PAR L'EMPLOYEUR

5-6.01 L'employé qui est requis par l'EMPLOYEUR pour effectuer un travail et que ces heures se situent entre minuit (00:00) et sept (07:00) heures, a droit pour chaque heure travaillée à une heure de repos rémunérée prise durant la journée régulière de travail qui suit.

ARTICLE 5-7.00 TÉLÉTRAVAIL

5-7.01 Le télétravail peut être accordé sur une base occasionnelle, selon les besoins du service et en fonction des modalités administratives établies.

L'employé qui désire se prévaloir d'une journée de télétravail doit préalablement valider cette demande auprès de son équipe de travail et doit ensuite la faire autoriser par son supérieur immédiat.

Pour l'employé qui ne fait pas partie d'une équipe de travail, il doit faire sa demande directement auprès de son supérieur immédiat.

ARTICLE 5-8.00 PROGRAMME DE TEMPS COMPRESSÉ 10 JOURS EN 9

5-8.01 Le programme de temps compressé 10 jours en 9 est applicable en fonction des besoins du service.

L'EMPLOYEUR peut accorder à l'employé régulier le programme de temps compressé selon l'ancienneté, pour une période n'excédant pas six (6) mois consécutifs.

Il doit y avoir entente entre l'EMPLOYEUR et l'employé sur l'aménagement du congé lorsque celui-ci est accordé.

L'employé régulier doit faire une demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date désirée.

5-8.02 L'employé en période probatoire à la clause (1-3.02) et l'employé temporaire embauché pour une période de moins de douze (12) mois à la clause (1-3.04) ne peuvent bénéficier de ce programme.

5-8.03 L'EMPLOYEUR peut exiger à un employé régulier de revenir à l'horaire normal si un besoin exceptionnel du service le justifie; L'EMPLOYEUR doit cependant consulter le SYNDICAT.

L'employé régulier qui ne respecte pas ses engagements et son horaire de travail, peut voir sa participation au programme interrompue par L'EMPLOYEUR, qui en informe le SYNDICAT.

5-8.04 Pour l'employé qui adhère au programme :

Un congé férié ou une journée d'absence est toujours équivalent à sept (7) heures.

L'employé régulier qui participe au programme peut utiliser ses banques de temps (TC, TCI) pour combler le temps manquant et compléter sa période de référence.

L'employé régulier peut aussi décider d'allonger ses journées de travail et répartir sur les autres jours de la semaine le manque à gagner en temps, entraîné par le férié ou l'absence, en plus du temps habituellement requis à son horaire de travail pour participer au programme.

ARTICLE 5-9.00 RÈGLES APPLICABLES

5-9.01 L'application des articles 5-4.00, 5-7.00, 5-8.00, 9-4.00 et 9-5.00 est tributaire de la considération des besoins du service et des dispositions concernant l'ancienneté.

5-9.02 L'employé régulier peut se prévaloir d'un seul programme de temps compressé ou de réduction de temps à la fois. Ces programmes sont, de façon non limitative, le programme de temps compressé dix jours en neuf à l'article 5-8.00, l'horaire d'été à l'article 5-4.00, le congé sans traitement à l'article 9-4.00 et le programme de départ progressif à la retraite à l'article 10-2.00.

CHAPITRE 6-0.00 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

ARTICLE 6-1.00 PLAN DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

6-1.01 Le plan de classification est établi par l'EMPLOYEUR qui peut l'amender, l'abroger ou y ajouter de nouvelles dispositions.

Le plan de classification comporte, de façon non limitative, la nomenclature des catégories d'emplois, et des corps d'emplois, des domaines d'activités en faisant partie, le cas échéant, une description sommaire de la nature du travail et des attributions caractéristiques de chaque corps d'emplois.

6-1.02 Sous réserve de la clause 6-1.01, le plan de classification en vigueur à l'entrée en vigueur de la convention est maintenu.

6-1.03 Lorsque l'EMPLOYEUR désire modifier le plan de classification des emplois, il consulte préalablement le SYNDICAT par l'entremise du Comité de relations de travail.

6-1.04 La création, l'abrogation, la modification d'une catégorie d'emplois ou d'un corps d'emplois, constituent des modifications au plan de classification des emplois existant.

6-1.05 Lorsqu'une modification au plan de classification entraîne une modification au traitement afférent à un corps d'emplois, tel traitement et toutes règles d'intégration dans l'échelle de traitement du corps d'emplois concernée doivent faire l'objet d'une entente entre l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT.

A défaut d'entente, le SYNDICAT peut faire un grief suivant la procédure prévue à l'article 4-1.00 de la convention.

6-1.06 Tant qu'il n'y a pas entente ou décision arbitrale, l'EMPLOYEUR applique le plan de classification des emplois tel qu'il est modifié et détermine le

traitement et les règles d'intégration appropriées au nouveau corps d'emplois ou au corps d'emplois modifié, le cas échéant.

- 6-1.07 Dans le cas mentionné à la clause précédente, l'EMPLOYEUR détermine le traitement et les règles d'intégration appropriés en tenant d'abord compte des taux de traitement des autres corps d'emplois et des règles d'intégration y afférentes, existant chez l'EMPLOYEUR et qui sont les plus comparables au corps d'emplois en cause; à défaut de tels corps d'emplois comparables, il tient ensuite compte des taux de traitement existant chez d'autres employeurs du secteur public ou parapublic pour des corps d'emplois comparables à celui concerné. À défaut de corps d'emplois comparables dans le secteur public ou parapublic, l'EMPLOYEUR tient compte de corps d'emplois comparables pouvant exister chez tout autre EMPLOYEUR, le cas échéant.
- 6-1.08 L'EMPLOYEUR doit transmettre au SYNDICAT toute nouvelle échelle de traitement et toutes règles d'intégration y afférentes, dans un délai suffisant pour lui permettre de formuler ses commentaires avant leur entrée en vigueur.
- 6-1.09 La modification du plan de classification ne peut avoir pour effet de causer la baisse du traitement d'un employé.
- 6-1.10 Dans le cas d'un grief soumis en vertu de la clause 6-1.05, l'arbitre détermine le traitement et les règles d'intégration appropriés conformément aux principes énoncés à la clause 6-1.07.

ARTICLE 6-2.00 CLASSEMENT DES EMPLOYÉS

- 6-2.01 Dès son embauchage, l'employé est classé dans l'un ou l'autre des corps d'emplois conformément au plan de classification des emplois alors en vigueur.
- 6-2.02 L'attribution par l'EMPLOYEUR d'un corps d'emplois est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de l'employé de façon principale et habituelle.
- Le fait qu'un corps d'emplois soit attribué à un employé ne signifie pas qu'il ait les qualifications requises et puisse satisfaire aux exigences afin d'occuper tout poste, dans tous les domaines d'activités, de ce corps d'emplois.
- 6-2.03 Lors de son embauchage, l'employé est informé par écrit de son classement ainsi que du traitement auquel il a droit.
- 6-2.04 L'employé nouvellement embauché et qui prétend que le classement qui lui a été attribué n'est pas conforme au plan de classification en vigueur, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue à l'article 4-1.00 et

notamment dans le délai prévu à la clause 4-1.04, calculé à compter de son embauchage.

6-2.05 De même, l'employé qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par l'EMPLOYEUR de façon principale et habituelle ont été modifiées, à la demande de l'EMPLOYEUR, et, de ce fait, correspondent à un corps d'emplois différent du sien, a droit de grief selon la procédure prévue à l'article 4-1.00 et dans le délai prévu à la clause 4-1.04, lequel est calculé à compter des modifications requises par l'EMPLOYEUR.

6-2.06 L'arbitre chargé d'adjuger sur un grief soumis en vertu de la clause 6-2.04 ou 7-2.05, selon le cas, a le pouvoir d'accorder à l'employé concerné une compensation monétaire équivalente à la différence entre le traitement qu'a touché l'employé et le traitement supérieur correspondant au corps d'emplois dont l'employé a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle, tel que l'EMPLOYEUR l'exigeait, si tel est le cas.

Toutefois, la décision de l'arbitre ne peut en aucun cas rétroagir à une date antérieure au dépôt du grief.

6-2.07 Dans le cas où l'arbitre décide que l'employé exerçait effectivement, de façon principale et habituelle, des fonctions d'un autre corps d'emplois, l'EMPLOYEUR a trente (30) jours, suite à la réception de la décision de l'arbitre, pour rétablir les fonctions de l'employé, conformément au plan de classification régissant le corps d'emplois qu'il détient; si l'EMPLOYEUR décide de ne pas ainsi rétablir les fonctions de l'employé, l'employé concerné obtient automatiquement le corps d'emplois correspondant aux fonctions dont il a démontré l'exercice de façon principale et habituelle.

6-2.08 Lorsque l'EMPLOYEUR modifie le classement d'un employé suite à une modification du plan de classification des emplois, en vertu de l'article 6-1.00, l'employé concerné a droit de grief suivant la procédure prévue à l'article 4-1.00 et dans le délai prévu à la clause 4-1.04, calculé à compter de la modification du classement de l'employé; il en est de même pour l'employé qui prétend avoir droit à une modification de son classement suite à l'établissement de nouvelles règles de classification, le délai pour soumettre son grief étant calculé à compter de l'établissement de ces nouvelles règles.

6-2.09 L'arbitre chargé d'adjuger sur un grief soumis en vertu de la clause précédente détermine le classement auquel l'employé a droit en vertu du plan de classification ainsi modifié; la décision de l'arbitre ne peut en aucun cas rétroagir à une date antérieure au dépôt du grief.

Tant que la décision de l'arbitre n'est pas rendue, la clause 6-1.06 s'applique.

ARTICLE 6-3.00

DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

POUR LES EMPLOIS DE LA CATÉGORIE DES EMPLOIS DE PROFESSIONNELS

Reconnaissance de l'expérience et de la scolarité

6-3.01 L'employé possédant une (1) ou plusieurs années d'expérience jugées directement pertinente à l'exercice de ses fonctions est classé à l'échelon correspondant à ces années d'expérience compte tenu de la durée de séjour dans un échelon établi en vertu des clauses 6-3.02 à 6-3.04.

De même, l'employé ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience pendant une période de douze (12) mois.

6-3.02 Pour les fins du présent article, une (1) année d'expérience est constituée de douze (12) mois de travail effectué à temps plein, d'une durée équivalente, incluant les vacances annuelles.

6-3.03 Une (1) année d'études au niveau du premier (1er), deuxième (2e) ou troisième (3e) cycle universitaire, selon le système actuellement en vigueur dans les universités au Québec ou, si les études ont été suivies dans une université au Québec, selon le système en vigueur à cette université à ce moment, complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction de l'employé, équivaut à une (1) année d'expérience pertinente.

Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté pour fins d'expérience conformément aux dispositions de la présente clause.

Avant de bénéficier des dispositions de la présente clause, un employé doit posséder au préalable un diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle, selon le système actuellement en vigueur dans les universités au Québec ou, si ce diplôme a été obtenu dans une université au Québec, selon le système en vigueur dans cette université au moment de l'obtention du diplôme.

6-3.04 Seul le nombre d'années normalement requis par une université au Québec qui décerne le diplôme pour compléter à temps complet les études, peut compter.

Intégration dans l'échelon

6-3.05 L'échelon de l'employé est déterminé par l'EMPLOYEUR à la date d'embauchage, en tenant compte à la fois de l'évaluation des qualifications de l'employé et de son expérience, le tout conformément aux clauses 6-3.01 à 6-3.04.

6-3.06 L'employé sans expérience jugée pertinente à l'exercice de ses fonctions par l'EMPLOYEUR est classé au premier (1er) échelon, sous réserve des dispositions des clauses 6-3.03 et 6-3.04.

6-3.07 L'employé qui change de corps d'emplois est intégré dans la nouvelle échelle de traitement afférente à ce corps selon les règles prévues aux clauses 6-3.05 et 6-3.06, comme s'il était un employé nouvellement engagé.

Malgré ce qui précède, dans le cas de promotion, lorsque le traitement de l'employé avant la promotion est plus élevé que celui correspondant à l'échelon qui devrait lui être attribué conformément à l'alinéa précédent, l'échelon attribué à l'employé est celui auquel correspond un traitement égal ou immédiatement supérieur à son traitement avant la promotion et le traitement attribué est celui correspondant à cet échelon.

Avancement d'échelon

6-3.08 Une durée normale de séjour dans un échelon est d'une (1) année sauf si disposition à l'effet contraire à la convention collective. Se référer à la clause 6-3.09 pour l'avancement biennuel des professionnels jusqu'à l'atteinte de l'échelon huit (8).

6-3.09 A) La durée de séjour d'un échelon pour le professionnel est de six (6) mois donc biennuel jusqu'à l'atteinte de l'échelon huit (8).

L'employé est admissible à l'avancement d'échelon conformément au rendement qu'il donne selon son classement ou selon les tâches qu'il accomplit (clause 6-3.21), à la condition que l'employé ait complété, à ce titre, une période équivalente à au moins quatre mois et demi (4.5) complets de jours travaillés depuis son dernier avancement d'échelon ou depuis le début de ses services comme professionnel.

B) Après avoir atteint l'échelon huit (8) l'employé est admissible à l'avancement d'échelon conformément au rendement qu'il donne selon son classement ou selon les tâches qu'il accomplit (clause 6-3.21), à la condition que l'employé ait complété, à ce titre, une période équivalente à au moins neuf (9) mois complets de jours travaillés depuis son dernier avancement d'échelon ou depuis le début de ses services comme professionnel.

Aux fins des alinéas A et B précédents, l'employé en congé avec traitement pour études de perfectionnement, l'employé en congé de maternité, en congé de paternité avec traitement ou pour adoption, n'est pas considéré comme absent du travail.

Les dates d'avancement d'échelon sont les 20 avril ou le 20 octobre.

6-3.10 L'EMPLOYEUR peut accorder un avancement accéléré d'un échelon à la date d'avancement régulier d'échelon à un employé pour rendement exceptionnel au cours de la période de référence précédant la date d'avancement d'échelon.

Malgré la clause 6-3.08, l'EMPLOYEUR peut accorder un avancement accéléré d'échelon à la suite d'études de perfectionnement, à condition que le diplôme obtenu soit jugé pertinent par l'EMPLOYEUR; cet avancement est accordé, si accepté par l'EMPLOYEUR, après la remise des pièces justificatives par l'employé.

Aucun grief ne peut être logé contre l'EMPLOYEUR en regard de l'application de la présente clause.

POUR LES EMPLOYÉS DE LA CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET ADMINISTRATIF.

À l'embauchage

- 6-3.11 L'échelon de traitement de tout nouvel employé est déterminé selon le corps d'emplois qui lui a été attribuée, en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues ci-après.
- 6-3.12 L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue par l'EMPLOYEUR. Il indique le niveau de traitement à l'intérieur de l'échelle prévu pour chacun des corps d'emplois à l'annexe « A ».
- 6-3.13 Une personne ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à un corps d'emplois est embauchée au premier échelon de ce corps.
- 6-3.14 Toutefois, l'employé possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour son corps d'emplois a droit à un échelon par année d'expérience additionnelle pourvu que cette expérience soit jugée valable par l'EMPLOYEUR et directement pertinente aux attributions décrites à son corps d'emplois.
- a) Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans un corps d'emplois, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise chez l'EMPLOYEUR ou un autre employeur, dans un corps d'emplois de niveau équivalent ou supérieur au corps d'emplois de l'employé, compte tenu des qualifications requises pour accéder à ce corps d'emplois.
 - b) L'expérience pertinente acquise dans un corps d'emplois de niveau inférieur au corps d'emplois de l'employé peut être utilisée uniquement aux fins de répondre aux qualifications requises pour accéder au corps d'emplois qui lui est attribuée.

Intégration dans l'échelon

- 6-3.15 Lorsque l'employé est l'objet d'une mutation, il obtient l'échelon du nouveau corps correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de ce nouveau corps d'emplois, ou il conserve le taux de traitement qu'il détient, si cette dernière formule est plus avantageuse.
- 6-3.16 A l'occasion d'une promotion, l'échelon attribué à l'employé dans son nouveau corps d'emplois est généralement égal en nombre à son crédit d'expérience plus un. Toutefois, l'employé promu, dont le taux de traitement antérieur serait plus élevé que le taux de traitement correspondant à l'échelon ainsi attribué, est versé à l'échelon dont le taux de traitement dans le nouveau corps auquel il est promu est égal ou immédiatement supérieur à

son taux de traitement antérieur ou, si celui-ci est plus élevé que le taux maximum du corps auquel il accède, il conserve son ancien taux de traitement et le dernier échelon de ce nouveau corps lui est attribué.

Avancement d'échelon

6-3.17 La durée de séjour dans un échelon est normalement d'une (1) année et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience.

6-3.18 Le premier (1er) avancement d'échelon est consenti le 1er janvier ou le 1er juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective d'entrée en service de l'employé.

Par la suite, la date d'avancement d'échelon à laquelle il est admissible est soit le 1er janvier ou le 1er juillet, suivant qu'il ait été admissible au premier avancement d'échelon à l'une ou l'autre de ces dates, en vertu des règles applicables.

6-3.19 L'employé est admissible à l'avancement d'échelon qui lui est accordé suivant les règles prévues précédemment, à la condition qu'il ait complété, à ce titre, une période équivalente à au moins neuf (9) mois complets de travail depuis son dernier avancement d'échelon, ou depuis le début de ses services comme employé de soutien et conformément au rendement qu'il donne selon les tâches qu'il accomplit (art. 6-3.21).

6-3.20 L'EMPLOYEUR peut accorder un avancement accéléré d'un échelon à la date d'avancement régulier d'échelon à un employé pour rendement exceptionnel au cours de la période de référence précédant la date d'avancement d'échelon.

Malgré la clause 6-3.17, l'EMPLOYEUR peut accorder un avancement accéléré d'échelon à la suite d'études de perfectionnement, à condition que le diplôme obtenu soit jugé pertinent par l'EMPLOYEUR; cet avancement est accordé, si accepté par l'EMPLOYEUR, après la remise des pièces justificatives par l'employé.

Aucun grief ne peut être logé contre l'EMPLOYEUR en regard de l'application de la présente clause.

RÈGLES POUR ACCORDER UN AVANCEMENT D'ÉCHELON POUR LE PERSONNEL PROFESSIONNEL OU DE SOUTIEN

6-3.21 Pour accorder l'avancement d'échelon, on procède annuellement, aux dates d'anniversaire, de la façon suivante :

- a) L'avancement est accordé avec un rendement jugé bon par l'EMPLOYEUR;
- b) Lorsqu'il y a avancement d'échelon, l'EMPLOYEUR s'engage à ce que l'ajustement salarial soit versé à la date d'anniversaire de l'avancement d'échelon, et ce, même s'il n'a pu procéder à son évaluation à la date anniversaire;

- c) Lorsque l'avancement d'échelon n'est pas accordé, l'EMPLOYEUR avise l'employé et le SYNDICAT au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour cet avancement et l'EMPLOYEUR s'engage à rencontrer l'employé dans les trente (30) jours suivant la date d'anniversaire pour lui expliquer les motifs d'un tel refus;

Si la rencontre n'a pu avoir lieu pour cause de force majeure ou de maladie du supérieur ou de l'employé, il y aura entente entre le SYNDICAT et l'EMPLOYEUR sur le report de la rencontre.

Dans le cas d'absence de l'employé ou du supérieur, l'absence suspend le calcul du délai et celui-ci est continué lors du retour au travail. Un grief peut être logé contre l'EMPLOYEUR à la suite du refus et dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'EMPLOYEUR.

- d) Si à la date d'anniversaire de l'avancement d'échelon de l'employé, l'EMPLOYEUR n'a pu procéder à son évaluation, l'avancement d'échelon lui sera automatiquement accordé à cette date.

ARTICLE 6-4.00

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

6-4.01

Formation

Les parties collaborent pour assurer le progrès des employés en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation par la formation.

6-4.02

Définition générale

La formation reliée à l'emploi doit permettre aux employés de développer leur compétence fondamentale pour réaliser les tâches qui leurs sont confiées et pour participer aux décisions relatives à la finalité du travail, à l'environnement et aux structures organisationnelles de l'entreprise.

6-4.03

Définitions spécifiques

Formation professionnelle

La formation professionnelle fait référence à un ou des programmes d'activités et d'apprentissages dont le but consiste à favoriser l'acquisition et le développement d'habiletés, de connaissances, d'attitudes ou de comportements qui sont essentiels à l'exécution actuelle ou future des tâches reliées à un emploi.

Perfectionnement

Le perfectionnement (recyclage) réfère à un ou des programmes d'activités dont le but consiste à favoriser la mise à jour d'habiletés, de connaissances, d'attitudes ou de comportements déjà partiellement acquis et qui sont requis, soit pour s'adapter aux changements, soit pour occuper un nouvel emploi.

Développement personnel

Le développement personnel fait référence à des programmes d'activités dont le but est de favoriser le développement personnel d'un employé sans que le contenu de ces activités ne soit nécessairement relié aux tâches requises par son emploi.

6-4.04

Responsabilités

Responsabilités partagées EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

La formation professionnelle et le perfectionnement reliés aux emplois sont autant la responsabilité de l'EMPLOYEUR que celle de l'employé. Conséquemment, l'EMPLOYEUR s'engage à assumer ces deux types de formation en fonction :

- Des besoins des employés pour bien accomplir leurs tâches;
- Des besoins de l'entreprise;
- De la pertinence des programmes;
- Des disponibilités financières.

Responsabilités de l'employé

Le développement personnel est d'abord une responsabilité de l'employé; cependant, l'EMPLOYEUR s'engage à supporter ce type de formation en fonction :

- Des besoins de l'entreprise;
- De la pertinence des programmes;
- Des disponibilités financières.

Les employés doivent jouer un rôle proactif dans leur formation, qu'il s'agisse de formation professionnelle, de perfectionnement ou de développement personnel. Ce rôle proactif se réalise notamment avec les actions suivantes pour chaque employé :

- Faire connaître clairement à son supérieur ses besoins de formation pour réaliser adéquatement les tâches qui lui sont confiées;
- Fournir les efforts requis pour que la formation reçue donne les bénéfices attendus.

6-4.05

L'EMPLOYEUR et le Comité de relations de travail établissent la politique de formation conformément aux définitions des clauses 6-4.02, 6-4.03 et 6-4.04.

De plus, l'EMPLOYEUR se dote de mécanismes de gestion qui assurent à chaque employé un accès équitable à la formation et il en informe régulièrement le Comité de relations de travail.

6-4.06

La nature des programmes de formation suivis par l'employé ainsi que les attestations ou les résultats obtenus au cours de ceux-ci sont consignés à son dossier.

6-4.07 L'employé participe à différents cours, activités ou programmes de formation, sans perte de traitement lorsque ces cours, ces programmes ou ces activités sont sous la responsabilité de l'EMPLOYEUR.

6-4.08 Sous réserve de la clause 6-4.10, l'employé qui participe à un programme de formation bénéficie d'une remise du jour chômé et payé dans les trente (30) jours qui suivent la date de son retour, si ce programme prévoit des cours ou activités inhérents à son programme durant un jour chômé et payé.

6-4.09 Les dispositions particulières prévues par l'EMPLOYEUR pour les frais de déplacement et les frais de voyage des employés qui suivent un programme de formation prévalent dans ce cas.

Toutefois, ces dispositions particulières ne doivent pas être inférieures aux conditions relatives aux frais de voyage et de déplacement prévus à la politique de l'EMPLOYEUR. Toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par l'EMPLOYEUR à l'employé est remise à l'EMPLOYEUR.

6-4.10 La période normale de vacances accordée par une maison d'enseignement ou un organisme fréquenté par un employé qui y suit un programme de formation 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 chômés et payés prévus dans cette maison d'enseignement ou cet organisme tiennent lieu des jours chômés et payés prévus dans la convention.

ARTICLE 6-5.00 ÉVALUATION

6-5.01 L'évaluation est l'appréciation par l'EMPLOYEUR des résultats du travail atteints par l'employé; cette évaluation doit porter notamment sur :

- Les objectifs généraux et spécifiques à atteindre;
- Les critères d'évaluation;
- Les pourcentages reliés aux types de tâches nominales ou principales;
- L'appréciation;

le tout en relation avec l'exercice de l'emploi.

L'EMPLOYEUR se réserve le droit d'apporter des modifications au processus d'évaluation selon les besoins de développement organisationnels.

6-5.02 L'évaluation doit favoriser la communication entre l'employé et ses supérieurs.

6-5.03 L'EMPLOYEUR procède normalement à l'évaluation de l'employé au moins une (1) fois par année.

- 6-5.04 L'évaluation est faite au moyen d'un formulaire d'évaluation du rendement - annexe « D » - dûment remplie et signée par les supérieurs de l'employé; ce dernier en reçoit une copie de son supérieur et signe l'original pour attester qu'il l'a reçue; s'il refuse de signer l'original, il est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle elle lui a effectivement été expédiée.
- 6-5.05 À compter de la date de la réception de sa copie, l'employé dispose de dix (10) jours pour prendre connaissance de son évaluation et faire parvenir par écrit à son supérieur, ses commentaires sur l'évaluation, lesquels sont annexés à l'original de la fiche conservée au dossier de l'employé.
- 6-5.06 L'employé dont les fonctions sont celles d'un chef d'équipe doit, à la demande du supérieur immédiat, participer à l'évaluation des employés dont il assume la supervision sur le plan professionnel.
- 6-5.07 L'EMPLOYEUR peut modifier le formulaire d'évaluation avec dépôt au Comité de relations de travail pour consultation avec le SYNDICAT; le formulaire si modifié est intégré à la convention collective dans une annexe.

ARTICLE 6-6.00 PROMOTION

- 6-6.01 La promotion est définie à la clause 1-2.20.
- 6-6.02 Avant d'être confirmé dans son nouveau classement, l'employé qui vient d'obtenir une promotion doit accomplir la période d'essai prévue à la clause 1-2.16 b).
- 6-6.03 Durant la période d'essai, l'EMPLOYEUR peut retourner l'employé à son ancien poste s'il juge que ce dernier ne s'acquitte pas convenablement des tâches qui lui ont été confiées.
- L'employé promu peut décider de retourner à son ancien poste dans les quarante (40) jours effectivement travaillés suivant son affectation.
- Dans les deux (2) cas, le SYNDICAT est avisé.
- 6-6.04 L'employé promu mais non encore en poste acquiert et bénéficie quand même de son nouveau traitement un (1) mois après sa nomination dans le nouveau poste.

ARTICLE 6-7.00 PROGRESSION DES DÉVELOPPEURS DE CLASSE III À CLASSE II

- 6-7.01 Le comité d'évaluation pour la progression des développeurs est composé de quatre (4) personnes dont deux (2) du SYNDICAT et deux (2) de l'EMPLOYEUR. Ce comité est paritaire et a pour mandat d'évaluer les dossiers soumis à chaque année par les développeurs de classe III.

Le développeur de classe III peut soumettre au comité d'évaluation, un dossier complet correspondant aux qualifications et exigences demandées par le comité et déposé dans les délais requis. Le développeur doit respecter les conditions d'admissibilité, répondre aux attributions caractéristiques et suivre les règles de fonctionnement de l'affichage et

procédure établis par le comité. Un guide est mis à la disposition des employés à cet effet.

6-7.02 La recommandation d'avancement au conseil de direction de la GRICS doit être à l'unanimité. Lorsqu'il y a dissension d'un des membres du comité d'évaluation, il n'y a pas d'avancement vers la classe II.

La recommandation et l'évaluation du dossier d'évaluation de l'employé par le comité d'évaluation sont finales et sans appel. Elles ne sont pas sujettes aux dispositions des articles 4-1.00 « Procédures de règlement des griefs » et 4-2.00 « Procédure d'arbitrage ».

CHAPITRE 7-0.00

EMPLOI ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL

ARTICLE 7-1.00

ANCIENNETÉ

7-1.01 L'EMPLOYEUR reconnaît à tout employé mentionné à la liste d'ancienneté jointe à la convention comme annexe « B » l'ancienneté mentionnée à cette liste; telle ancienneté n'est pas contestable par voie de grief ou autrement.

7-1.02 L'ancienneté correspond à la période d'emploi de tout employé régulier, faite à ce titre chez l'EMPLOYEUR; elle est calculée en années, en mois et en jours.

7-1.03 L'ancienneté est reconnue à un employé régulier à la fin de la période probatoire et rétroagit à sa dernière embauche pour devenir employé régulier.

7-1.04 L'ancienneté de l'employé régulier à temps partiel, se calcule au prorata de celle de l'employé régulier à temps complet.

7-1.05 a) Lorsqu'un employé temporaire mentionné à la clause 1-2.12 devient un employé régulier, la période ainsi faite comme employé temporaire lui est reconnue dans le calcul de son ancienneté, à la condition qu'elle ait été faite dans le même corps d'emplois que celui que l'employé obtient comme employé régulier et à la condition qu'il n'y ait pas eu rupture de son lien d'emploi entre la période faite comme employé temporaire et le moment où il est devenu employé régulier, aux fins d'application de ce paragraphe, une interruption de travail n'excédant pas une (1) semaine ne constitue pas une rupture du lien d'emploi;

b) En aucun temps, l'application de la présente clause ne peut conférer de l'ancienneté à un employé pour une période faite antérieurement au 30 juin 1985.

7-1.06 Un employé conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

a) Dans le cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, pour une durée n'excédant pas trente-six (36) mois suivant immédiatement le début de l'absence, ou n'excédant pas le douzième mois suivant la

date de la consolidation de la lésion professionnelle, selon l'échéance la plus éloignée;

- b) Dans le cas de maladie ou accident autre qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle, pour une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois de l'expiration du versement des prestations d'assurance-invalidité prévues à la clause 10-1.04;
- c) Dans le cas d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'une prolongation tel qu'il est prévu à l'article 10-3.00 de la convention;
- d) Lorsqu'il est en congé sans traitement dûment autorisé pour une période d'un (1) mois ou moins;
- e) Lorsqu'il est en service.

7-1.07 Un employé conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants :

- a) Lors de maladie ou d'accident, une fois que les délais, prévus aux clauses 7-1.06 a) et 7-1.06 b), sont écoulés;
- b) Lors d'une mise-à-pied pour une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- c) Pendant la durée d'un congé sans traitement dûment autorisé pour une période de plus d'un (1) mois.

7-1.08 Un employé perd son ancienneté dans les cas suivants :

- a) Abandon volontaire de son emploi, y compris le non-retour au travail après un congé autorisé; sous les clauses 9-4.05, 10-3.20, 10-3.45, 10-3.46 ainsi que lors de la fin de l'emploi;
- b) S'il est congédié pour cause juste et suffisante et lors d'un congédiement administratif;
- c) Lors de sa retraite;
- d) S'il est mis à pied pour une durée excédant vingt-quatre (24) mois;
- e) S'il accepte la prime de séparation prévue à la clause 7-3.08;
- f) S'il est absent de son travail sans motif valable pendant quatre (4) jours ouvrables consécutifs;
- g) S'il fait défaut après une mise-à-pied de revenir au travail, dans les sept (7) jours de la mise à la poste, par courrier recommandé, d'un avis de retour au travail, à la dernière adresse connue de l'employé.

7-1.09 Malgré les paragraphes de la clause précédente, l'employé visé aux clauses 3-2.05 à 3-2.10 qui a fait à l'EMPLOYEUR, conformément à cet article, une demande de réorientation professionnelle, ne perd pas son ancienneté, tant

que l'EMPLOYEUR n'a pas répondu à sa demande; il en est de même si la demande de réorientation est agréée par l'EMPLOYEUR.

- 7-1.10 La liste d'ancienneté, dont copie est remise au SYNDICAT, est mise à jour chaque année par l'EMPLOYEUR et affichée au cours du mois de septembre; l'ancienneté indiquée sur cette liste et acquise pendant l'année précédant l'affichage peut être contestée par l'employé concerné en suivant la procédure prévue à l'article 4-1.00; la décision de l'arbitre, le cas échéant, ne peut avoir un effet rétroactif avant le dépôt du grief.
- 7-1.11 a) L'employé appelé à occuper temporairement, pour la période déterminée par l'EMPLOYEUR, un poste exclu de l'unité d'accréditation, conserve et continue d'accumuler son ancienneté.
- b) L'employé appelé à occuper de façon régulière un poste exclu de l'unité d'accréditation conserve son ancienneté, mais sans accumulation, pour une durée maximale de vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE 7-2.00 COMPLEMENT DES POSTES

- 7-2.01 Aux fins des présentes, un poste est réputé vacant dans les cas suivants :
- a) Lors du départ volontaire et définitif d'un employé;
 - b) Lors d'un congédiement pour cause juste et suffisante et lors d'un congédiement administratif;
 - c) Lors de la création d'un nouveau poste y compris lorsque l'EMPLOYEUR décide que le poste occupé par un employé temporaire est maintenu au-delà d'une période de douze (12) mois;
 - d) Lors de la retraite;
 - e) Lorsqu'il est absent de son travail sans motif valable pendant quatre (4) jours ouvrables consécutifs;
 - f) Lorsqu'il fait défaut après une mise-à-pied de revenir au travail, dans les sept (7) jours de la mise à la poste, par courrier recommandé, d'un avis de retour au travail, à la dernière adresse connue de l'employé.
- 7-2.02 L'EMPLOYEUR s'efforce d'utiliser, d'une manière optimale, la compétence professionnelle de ses employés.
- Généralement, aux fins du présent chapitre, la compétence est le premier critère considéré par l'EMPLOYEUR lors de l'accession à un poste, à compétence égale, l'ancienneté prévalant.
- 7-2.03 L'EMPLOYEUR peut, dans le cadre du présent chapitre, évaluer la compétence professionnelle, les qualifications, les aptitudes à remplir les exigences requises, des employés ou de tout candidat en leur faisant subir tout test, examen ou entrevue appropriés.
- 7-2.04 Lorsque l'EMPLOYEUR décide de combler un poste vacant, il le fait par affichage interne et, à sa discrétion, par affichage externe. Cet affichage est fait pour une période de sept (7) jours consécutifs.

Le poste est toujours accordé à la candidature qui satisfait le mieux aux

qualifications et aux exigences requises. Cette règle s'applique même lorsque l'EMPLOYEUR reçoit des candidatures internes et externes.

À défaut d'avoir un seul candidat qui se démarque, l'EMPLOYEUR priorise les candidats selon l'ordre qui suit :

1. En premier, sont considérés les employés réguliers en surplus d'effectifs;
2. À défaut, sont considérés les employés mis à pied qui n'ont pas perdu leur ancienneté;
3. À défaut, tous les employés réguliers de la GRICS;
4. À défaut, les employés temporaires.

Si plus d'une candidature interne se démarque quant aux qualifications et exigences requises à l'intérieur d'un même groupe précité, alors l'ancienneté primera.

- 7-2.05 Tout employé intéressé, incluant l'employé temporaire et toute autre personne exclue de l'unité d'accréditation peuvent soumettre leur candidature, incluant toute personne de l'extérieur. De plus, tout employé doit avoir complété sa période probatoire avant de pouvoir postuler à un autre poste.
- 7-2.06 Toute personne qui désire soumettre sa candidature lors d'un affichage doit le faire par écrit.
- 7-2.07 L'avis d'affichage comporte le titre du corps d'emploi, le nombre de postes, la direction, le salaire afférent au(x) poste(s), les qualifications requises et autres exigences déterminées par l'EMPLOYEUR.
- 7-2.08 Dans tous les cas, les qualifications et exigences requises doivent être en relation avec le poste à combler.
- 7-2.09 L'EMPLOYEUR peut combler temporairement un poste vacant sans recourir à la procédure prévue précédemment pour une période n'excédant pas six (6) mois lors d'une mutation ou d'une affectation en vertu de la clause 7-2.10.
- 7-2.10 Pour améliorer l'efficacité de ses opérations et pour utiliser de façon optimale la compétence professionnelle de ses employés, l'EMPLOYEUR peut :
- a) Procéder à des réaffectations ou mutation dans un même corps d'emploi à l'intérieur d'une même direction ou entre directions de même nature au sein d'un secteur donné. Les directions de même nature sont définies à la lettre d'entente numéro 2;
 - b) Procéder à des prêts de personnel entre directions de nature différente et entre secteurs pour une période n'excédant pas six (6) mois.

7-2.11 L'EMPLOYEUR peut affecter temporairement un employé à des fonctions correspondant à un corps d'emploi supérieur au sien, ou dans un poste de cadre, à la condition que tel employé ait les capacités pour les accomplir, et dans ce cas, celui-ci reçoit son traitement majoré d'une prime de cinq pour cent (5%) à être calculée selon l'alinéa qui suit.

L'employé affecté à des fonctions en vertu de l'alinéa précédent devra consigner le temps effectué à cet égard et l'EMPLOYEUR vérifiera trimestriellement si cet employé a effectué trente-cinq pour cent (35%) ou plus des tâches correspondant à un corps d'emploi supérieur. Si c'est le cas, l'EMPLOYEUR versera rétroactivement la prime de cinq pour cent (5%) pour toutes les heures travaillées pendant le trimestre.

L'employé affecté à un remplacement d'un employé en congé en vertu du premier alinéa recevra, à compter de la deuxième journée, une prime de cinq pour cent (5%) de son traitement. Cette prime sera versée à chaque période de paie.

7-2.12 L'EMPLOYEUR peut affecter un employé temporairement à des fonctions correspondant à un corps d'emploi inférieur au sien, et dans ce cas, celui-ci conserve son traitement.

ARTICLE 7-3.00 SURPLUS D'EFFECTIFS

7-3.01 Lorsque l'EMPLOYEUR juge qu'il y a surplus d'effectifs, il peut effectuer une réduction de son personnel conformément au présent article.

7-3.02 Lors de la perspective de surplus de personnel, l'EMPLOYEUR doit en informer le SYNDICAT dans un délai de deux (2) mois si trois (3) employés et moins sont concernés et dans un délai de trois (3) mois si quatre (4) employés et plus sont concernés. Par la suite, le SYNDICAT peut rencontrer l'EMPLOYEUR et lui faire toute représentation appropriée.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à un surplus de personnel causé par un impératif de force majeure.

7-3.03 Lors de réduction de personnel, l'EMPLOYEUR peut abolir tout poste jugé en surplus.

7-3.04 Avant d'abolir un poste jugé en surplus, l'EMPLOYEUR peut procéder à une ou plusieurs réaffectations dans un même corps d'emplois, à l'intérieur d'un même secteur.

7-3.05 A) S'IL S'AGIT D'UN EMPLOYÉ EN PERIODE PROBATOIRE :
- l'EMPLOYEUR met fin à son emploi;

B) S'IL S'AGIT D'UN EMPLOYÉ RÉGULIER :

a) Conformément à l'article 7-2.00, l'employé dépose sa candidature

et tente d'obtenir un poste vacant disponible que l'EMPLOYEUR a décidé de combler;

- b) À défaut, l'employé peut déplacer l'employé qui possède le moins d'ancienneté, dans son corps d'emploi, à l'intérieur de son secteur; ou choisir, dès ce moment, de bénéficier de l'indemnité de départ;
- c) À défaut de pouvoir bénéficier du paragraphe b) précédent, il peut déplacer l'employé qui possède le moins d'ancienneté dans son corps d'emplois, chez l'EMPLOYEUR ou encore il décide de bénéficier de l'indemnité de départ;
- d) À défaut de pouvoir bénéficier du paragraphe c) précédent, il peut déplacer l'employé qui possède le moins d'ancienneté dans un autre corps d'emplois qu'il a déjà détenu dans son secteur ou chez l'EMPLOYEUR, et ce à son choix, ou à défaut, l'employé qui possède le moins d'ancienneté dans un autre corps d'emplois qui lui est proposé par l'EMPLOYEUR; dans ce cadre et dans la mesure du possible, l'EMPLOYEUR s'efforce de proposer à l'employé un corps d'emplois dont l'échelle de traitement se rapproche le plus de celle de son corps d'emplois ou encore il décide de bénéficier de l'indemnité de départ;
- e) À défaut de pouvoir bénéficier du paragraphe d) précédent, il est mis à pied.

7-3.06 La clause 7-3.05 s'applique également à l'employé régulier déplacé par application du paragraphe B) de la clause 7-3.05.

7-3.07 Dans les cas de mise à pied, l'employé concerné doit recevoir un préavis écrit d'au moins trente (30) jours; malgré ce qui précède, la durée du préavis est dans tous les cas conforme à la *Loi sur les normes du travail*;

Si le préavis n'est pas donné conformément à ce qui précède ou ne peut l'être, l'EMPLOYEUR doit lui verser un salaire équivalent au préavis auquel l'employé aurait eu droit.

7-3.08 L'employé régulier qui n'a d'autre choix que d'être mis à pied définitivement par application des clauses 7-3.05 ou 7-3.06 ou par impossibilité de déplacer un autre employé en rétrogradation, a alors droit à une indemnité de départ équivalente à une (1) semaine de traitement par demi-année complète de service; l'indemnité est limitée à un maximum de six (6) mois de traitement. Aux fins de calcul de cette indemnité, le traitement est celui que reçoit l'employé concerné au moment de son départ.

7-3.09 La clause précédente ne peut s'appliquer dans l'éventualité où l'EMPLOYEUR doit procéder à un licenciement massif en raison de la cessation de la totalité ou d'une partie importante de ses opérations.

7-3.10 Dans les cas visés aux clauses 7-3.05 et 7-3.06 l'employé doit posséder les qualifications et rencontrer les exigences requises pour le poste.

Pour déterminer si l'employé possède les qualifications requises,

L'EMPLOYEUR lui accorde une période d'évaluation raisonnable dont la durée et les tâches à accomplir sont définies par le directeur et le supérieur immédiat concernés.

7-3.11 Pour pouvoir effectuer un déplacement, l'employé doit avoir plus d'ancienneté que l'employé qu'il déplace.

7-3.12 En aucun cas, l'application des clauses 7-3.05 et 7-3.06 ne peut entraîner de promotion.

7-3.13 Tout employé mis à pied a droit, tant qu'il n'a pas perdu son ancienneté, de soumettre sa candidature sur un poste vacant conformément à l'article 7-2.00; tel employé peut également soumettre à l'EMPLOYEUR une demande de réorientation professionnelle, conformément aux clauses 3-2.05 à 3-2.10.

Pour favoriser cette démarche personnelle, l'EMPLOYEUR envoie à l'employé, à la dernière adresse connue, copie des avis d'affichage reliés à ses possibilités d'emplois.

7-3.14 Le présent article n'a pas pour effet de restreindre le droit de l'EMPLOYEUR de procéder à des mises à pied temporaires; dans un tel cas, l'EMPLOYEUR procède par direction, par corps d'emplois et par secteur, en suivant l'ordre inverse d'ancienneté, en autant que l'employé restant au travail possède les qualifications et rencontre les exigences requises pour le poste.

En cas de rappel, l'EMPLOYEUR procède tel que prévu à l'alinéa précédent par ordre d'ancienneté.

7-3.15 Aux fins de supplantation, la classe III et la classe II du corps d'emploi 280 dans la catégorie des emplois de soutien technique, font partie d'un seul et même corps d'emploi de développeurs, mais doivent d'abord exercer la supplantation dans leur classe respective et l'article 7-3.12 s'applique.

CHAPITRE 8-0.00

TRAITEMENT, ALLOCATION ET PRIMES

ARTICLE 8-1.00

TRAITEMENT

8-1.01

Taux et échelles de traitement

Pour la durée de la convention collective, les augmentations salariales applicables aux taux et échelles salariales de la présente convention sont celles prévalant au Gouvernement du Québec sans tenir compte des ajustements découlant de l'équité salariale applicable à la fonction publique.

Les échelles apparaissent à l'annexe « A ».

ARTICLE 8-2.00 VERSEMENT DE LA PAIE

8-2.01 Allocation de disponibilité

L'employé requis par l'EMPLOYEUR de demeurer en disponibilité reçoit une allocation de disponibilité équivalente à 1,5 heure à taux simple pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.

L'employé qui n'était pas requis par L'EMPLOYEUR de demeurer en disponibilité, mais qui a tout de même été dûment appelé, reçoit une rémunération équivalente à trois heures (3) à taux simple. Ces trois (3) heures de rémunération sont valables pour une période de seize (16) heures consécutives commençant au début du premier appel, peu importe le nombre des appels effectués par l'EMPLOYEUR pendant cette période.

Versement de la paie (Articles 8-2.02 et 8-2.03)

8-2.02 La paie des employés leur est versée à tous les deux (2) jeudis; si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

8-2.03 Avant de réclamer d'un employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'EMPLOYEUR s'entend avec l'employé sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'EMPLOYEUR fixe les modalités de remboursement sous réserve qu'il ne peut jamais déduire, à titre de remboursement, plus de dix pour cent (10%) du traitement brut de l'employé par paie.

ARTICLE 8-3.00 ALLOCATION ET PRIME

Les primes énumérées aux clauses 8-3.01, 8-3.02, 8-3.07 et 8-3.08 ne peuvent être cumulées.

8-3.01 Prime de chef d'équipe

a) Une prime de huit pour cent (8%) de son taux de traitement est accordée à tout employé chargé de guider et de coordonner les activités d'un groupe constitué d'au moins six (6) employés en plus de lui-même.

b) Une prime de quatre (4%) de son taux de traitement est accordé à tout employé chargé de guider et de coordonner les activités d'un groupe constitué de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) personnes en plus de lui-même.

8-3.02 Prime de fonctions

Une prime de cinq (5%) de son taux de traitement est accordé à l'employé qui par ses fonctions est appelé à conseiller la direction.

8-3.03 Prime de soir

Un employé dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre seize heures (16:00) et minuit (00:00) a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à une prime de soixante-quatre cents (0,64 \$) et ce, pour la durée de la convention.

8-3.04 Prime de nuit

Un employé dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre minuit (00:00) et sept heures (07:00) a droit à la prime de nuit, pour chaque heure effectivement travaillée. La prime de nuit est de douze pour cent (12%) du taux horaire.

8-3.05 Prime de fin de semaine

Un 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 (2e) fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci, à une prime de deux dollars et soixante-et-onze sous (2,71 \$) pour la durée de la convention.

Les heures travaillées lors d'une deuxième (2e) fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci doivent être inscrites dans la période de référence de l'employé et être rémunérées à taux simple.

Pour bénéficier de cette prime, l'employé doit avoir préalablement travaillé une première (1ère) fin de semaine complète selon les heures inscrites à sa période de référence et être rémunéré à taux simple pour ces heures.

Lorsque l'employé travaille à sa demande deux (2) ou plusieurs fins de semaine consécutives, il n'a pas droit à cette prime.

Aux fins d'application de la présente clause, une (1) fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

8-3.06 Prime pour tâches d'un corps d'emploi supérieur

L'employé qui est affecté temporairement à des fonctions correspondant à un corps d'emploi supérieur au sien doit se référer à la clause 7-2.11.

ARTICLE 8-4.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT

8-4.01 L'employé qui est tenu de se déplacer pour l'accomplissement de sa tâche bénéficie des dispositions contenues à la politique de frais de voyage de l'EMPLOYEUR.

8-4.02 Les dispositions de la politique de frais de voyage de l'EMPLOYEUR qui s'appliquent aux employés ne peuvent être modifiées sans consultation préalable du SYNDICAT.

8-4.03 Les frais de voyage et de déplacement, en vigueur à l'entrée en vigueur de la convention, ne peuvent faire l'objet d'une modification à la baisse, et ce pendant la durée de la convention.

ARTICLE 8-5.00 STATIONNEMENT

L'EMPLOYEUR paie pour tous les employés réguliers qui utilisent les espaces de stationnement de l'édifice 5100 Sherbrooke Est ou du Complexe G à Québec, une somme de vingt dollars (20 \$) par mois. Cette somme peut être payée directement au propriétaire des espaces de stationnement.

CHAPITRE 9-0.00 CONGÉS

ARTICLE 9-1.01 CONGÉS SOCIAUX

L'EMPLOYEUR accorde à l'employé régulier concerné, sans perte de traitement, lors des événements ci-après mentionnés, les congés sociaux suivants :

- a) Son mariage cinq (5) jours ouvrables, devant être pris dans un intervalle de sept (7) jours débutant avant ou après le jour du mariage;
- b) Le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur : le jour du mariage, à la condition d'y assister;
- c) Le décès de son conjoint, enfant dont l'employé a la charge : cinq (5) jours ouvrables.

Dans le cas d'un enfant dont l'employé n'a pas la charge : quatre (4) jours ouvrables.

Dans tous les cas, ces journées peuvent être prises séparément entre le décès et n'excédant pas cinq (5) jours après le jour des funérailles.

- d) Le décès de ses, père, mère, frère ou sœur : trois (3) jours ouvrables. Ces journées peuvent être prises séparément entre le décès et n'excédant pas cinq (5) jours après le jour des funérailles;
- e) Le décès de ses beau-père, belle-mère et petit-enfant : deux (2) jours ouvrables. Ces journées peuvent être prises séparément entre le décès et n'excédant pas cinq (5) jours après le jour des funérailles;
- f) Le décès de ses beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de l'employé : le jour des funérailles.

Le décès de ses beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt résidait au domicile de l'employé : deux (2) jours ouvrables.

Dans tous les cas, ces journées peuvent être prises séparément entre le décès et n'excédant pas cinq (5) jours après le jour des funérailles.

- g) Lorsque l'employé change le lieu de son domicile : une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, un employé n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par année civile;
 - h) Les événements de force majeure, tels désastre, feu, inondation, qui obligent un employé à s'absenter de son travail : un maximum de trois (3) jours ouvrables;
 - i) Responsabilités familiales : un maximum de dix (10) jours ouvrables dont cinq (5) jours ouvrables pris à même sa banque de jours maladie prévus à la clause 10-1.16 et cinq (5) jours ouvrables pourront être pris sans traitement.
- 9-1.02 Dans les cas visés aux paragraphes c, d, e et f de la clause 9-1.01, s'il y a crémation ou inhumation différée, l'employé peut reporter une (1) journée prévue au congé pour assister à toute cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles.
- 9-1.03 L'employé n'a droit aux congés accordés lors d'un décès, dans le cadre de la clause 9-1.01, que s'il assiste aux funérailles.
- 9-1.04 Dans les cas visés aux paragraphes c), d), e) et f) de la clause 9-1.01, si l'employé assiste aux funérailles et si les funérailles ont lieu à plus de deux-cent quarante et un (241) kilomètres du domicile de l'employé, il a droit à une journée additionnelle de congé sans perte de traitement, ou à deux (2) journées additionnelles s'il assiste aux funérailles et si celles-ci ont lieu à plus de quatre-cent quatre-vingt (480) kilomètres de son domicile.
- 9-1.05 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat et produire l'attestation de ces faits; sur demande, il doit également en produire la preuve.
- 9-1.06 Lorsqu'un employé est appelé à servir comme juré, il peut s'absenter le temps requis pour l'exécution de cette fonction.
- Pendant que dure une telle absence, l'employé reçoit la différence entre le montant qu'il aurait normalement gagné pour ses heures de travail prévues à son horaire régulier et la somme qu'il reçoit à titre de juré. L'employé doit présenter une preuve de son service comme juré et de l'allocation reçue à ce titre.
- 9-1.07 Lorsqu'un employé est appelé par subpoena à comparaître devant un tribunal comme témoin, il peut s'absenter le temps requis pour rendre témoignage; dans ce cas, le 2^e alinéa de la clause 9-1.06 s'applique mutatis mutandis.

ARTICLE 9-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

9-2.01 Tout employé régulier bénéficie, sans perte de traitement, au cours de chaque année financière des jours chômés et payés suivants :

- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Vendredi Saint;
- Lundi de Pâques;
- Fête des Patriotes;
- Fête Nationale;
- Fête de la Confédération;
- Fête du travail;
- Fête de l'Action de grâces;
- Veille de Noël;
- Fête de Noël;
- Lendemain de Noël;
- Veille du Jour de l'An.

9-2.02 Pour bénéficier des jours chômés et payés mentionnés au présent article, l'employé concerné doit être présent au travail le jour ouvrable précédant ou le jour ouvrable suivant tel congé, à moins que son absence ne soit autorisée par l'EMPLOYEUR ou la convention.

Aux fins de la période de référence de soixante-dix (70) heures, ces jours chômés et payés sont considérés comme du temps travaillé.

9-2.03 Si un jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé après entente à un jour qui convient à l'EMPLOYEUR et au SYNDICAT.

À défaut d'entente, il est déplacé au jour ouvrable qui précède si le jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou au jour ouvrable qui suit si le jour chômé et payé coïncide avec un dimanche, sous réserve de dispositions légales à l'effet contraire.

9-2.04 À l'occasion des jours chômés et payés survenant pendant sa semaine de travail, que son horaire prévoit ou pas qu'il doive travailler pendant tel jour, le traitement maintenu à l'employé à temps partiel ayant droit en vertu du présent article à un jour chômé et payé, est égal à dix pour cent (10%) de la rémunération correspondant à son horaire régulier de travail pendant sa dernière période de paie qui ne comportait pas de jour chômé et payé.

9-2.05 Dans le cas où un jour chômé et payé survient pendant la période d'invalidité d'un employé, ce dernier a droit, en plus de sa prestation d'assurance salaire à la différence entre son plein traitement et la prestation pour ce jour chômé et payé.

9-2.06 En plus des jours chômés et payés prévus à la clause 9-2.01, l'EMPLOYEUR accorde, sans perte de traitement, à tous les employés réguliers et à tous les employés temporaires embauchés pour une période

de douze (12) mois et plus, à titre de jours chômés et payés deux (2) journées payées prises comme congé entre Noël et le Jour de l'an.

ARTICLE 9-3.00 VACANCES

9-3.01 Aux fins du présent article, l'année de référence signifie la période de temps pendant laquelle l'employé a acquis progressivement le droit à ses vacances et cette période s'étend du premier (1er) mars d'une année au 28 février de l'année suivante.

9-3.02 Dans les douze (12) mois suivant la fin de l'année de référence, l'employé a droit à des vacances annuelles dont la durée est déterminée, suivant la durée de son service au cours de cette année de référence, conformément au présent article et selon les tableaux "A" et "B" qui suivent.

L'employé peut également obtenir des vacances anticipées sur l'année suivante à condition que son supérieur immédiat soit d'accord, que ses diverses banques de temps soient à zéro et que le nombre de jours demandé soit déjà acquis pour l'année suivante; le nombre de jours ainsi pris est déduit du nombre à être crédité l'année suivante.

Pendant ses vacances, l'employé conserve son traitement.

TABLEAU "A" - TABLEAU DU CUMUL DES JOURS DE VACANCES

| TOTAL DES JOURS DE SERVICE DURANT L'ANNÉE D'ACQUISITION | DUREE NORMALE DES VACANCES (Maximum) | | | | | |
|---|--------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 20 jours | 21 jours | 22 jours | 23 jours | 24 jours | 25 jours |
| 5 à 10 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 |
| 11 à 32 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| 33 à 54 | 3,5 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| 55 à 75 | 5,0 | 5,5 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,5 |
| 76 à 97 | 7,0 | 7,0 | 7,5 | 8,0 | 8,0 | 8,5 |
| 98 à 119 | 8,5 | 9,0 | 9,0 | 10,0 | 10,0 | 10,5 |
| 120 à 140 | 10,0 | 11,0 | 11,0 | 12,0 | 12,0 | 13,0 |
| 141 à 162 | 12,0 | 12,5 | 13,0 | 13,5 | 14,0 | 15,0 |
| 163 à 184 | 13,5 | 14,0 | 14,5 | 15,5 | 16,0 | 17,0 |
| 185 à 205 | 15,0 | 16,0 | 17,0 | 17,5 | 18,0 | 19,0 |
| 206 à 227 | 17,0 | 17,5 | 18,5 | 19,0 | 20,0 | 21,0 |
| 228 à 241 | 18,5 | 19,0 | 20,0 | 21,0 | 22,0 | 23,0 |
| 242 ET PLUS | 20,0 | 21,0 | 22,0 | 23,0 | 24,0 | 25,0 |

TABLEAU "B" - VACANCES ANNUELLES

**SERVICE AU
1er MARS**

**ACCUMULATION DE
JOURS DE VACANCES
DU 1er MARS AU 28 FÉVRIER
(jours ouvrables)**

| | |
|-------------------------|--------------------------------|
| Moins de 1 an | 1 2/3 jour par mois de service |
| 1 an et moins de 15 ans | 20 jours |
| 15 et 16 ans | 21 jours |
| 17 et 18 ans | 22 jours |
| 19 et 20 ans | 23 jours |
| 21 et 22 ans | 24 jours |
| 23 ans et plus | 25 jours |

Lorsque le cumul de crédits de vacances donne une fraction de journée, celle-ci est ramenée à la demi-journée.

- 9-3.03 Pendant l'absence d'un employé pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, il est réputé être en service aux fins d'application de la clause 9-3.02.
- Il en est de même pour l'employé absent pour invalidité et qui bénéficie de l'assurance-invalidité pour une période de six (6) mois consécutifs ou moins entre le 31 mars et le 1er avril de l'année suivante.
- Si l'employé visé à l'alinéa précédent est absent pour une période additionnelle de six (6) mois au cours d'une même année financière, il est réputé aux fins de l'application de la clause 9-3.02 en congé sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.
- 9-3.04 L'employé qui a moins d'un (1) an de service est également réputé en service aux fins d'application du tableau "B" prévu à la clause 9-3.02 pour le mois où il est entré en fonction, s'il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables de ce mois.
- 9-3.05 Les vacances doivent se prendre dans les douze (12) mois suivant la fin de l'année de référence.
- Malgré les autres dispositions du présent article, l'employé a droit de reporter un maximum de dix (10) jours de vacances l'année suivante s'il en fait la demande.
- Toutefois, dans le cas où les vacances n'ont pu être octroyées pour la période demandée, l'employé devra procéder à un nouveau choix en vertu de la clause 9-3.07.
- 9-3.06 Les employés soumettent pour approbation leur calendrier annuel de vacances avant le vingt-et-un (21) mars de chaque année. L'autorisation par l'EMPLOYEUR des calendriers de vacances est établie par ordre d'ancienneté, par équipe de travail et par direction, selon les besoins du service.
- L'employé qui désire obtenir un autre type de congé durant la période des deux semaines de fermeture estivale des commissions scolaires, soumet sa demande de congé pour approbation avant le vingt-et-un (21) mars de chaque année. L'autorisation par l'EMPLOYEUR de ce congé est établie par ordre d'ancienneté, par équipe de travail et par direction, selon les besoins du service.
- 9-3.07 L'EMPLOYEUR approuve la période de prise de vacances de chaque employé en tenant compte du choix de cet employé et des besoins du service au plus tard le quinze (15) avril de chaque année. Si le choix de l'employé n'est pas approuvé, celui-ci procède alors dans un délai maximum de sept (7) jours de la date du refus de l'EMPLOYEUR à un nouveau choix, conformément à la clause 9-3.06.
- 9-3.08 Les vacances doivent être prises, sous réserve de l'approbation du supérieur immédiat, par période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou d'une façon continue.

L'EMPLOYEUR peut exiger de l'employé la reprise des heures excédant trente-cinq (35) heures à sa banque de temps compensé (TC) lors de la période des deux semaines de fermeture estivale des commissions scolaires.

L'EMPLOYEUR préconise également la reprise de TCI lors de la période des deux semaines de fermeture estivale des commissions scolaires.

De plus, avec l'approbation du supérieur immédiat, un employé peut prendre dix (10) de ses jours de vacances auxquels il a droit, le cas échéant, en journée ou demi-journée séparée.

- 9-3.09 Il est loisible à un employé de changer la date choisie pour ses vacances si l'EMPLOYEUR y consent en tenant compte du choix des vacances des autres employés et des besoins du service.
- 9-3.10 Pendant les vacances des employés, les paies de vacances sont remises comme d'habitude sauf exception.
- 9-3.11 L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli avant le début de la période fixée pour ses vacances peut reporter celles-ci à une date ultérieure convenue entre lui et l'EMPLOYEUR, suivant les besoins du service.
- L'employé peut également reporter ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et l'EMPLOYEUR, suivant les besoins du service, lorsqu'il est victime d'un accident ou d'une maladie au cours de ses vacances, et que tel accident ou maladie nécessite son hospitalisation pendant les vacances.
- 9-3.12 L'employé dont le conjoint ou l'enfant est victime d'un accident ou de maladie grave et non rétabli avant le début de la période fixée pour ses vacances, peut les reporter suivant les modalités prévues à la clause précédente.
- Il en est de même dans le cas où l'employé s'absente immédiatement avant la période prévue pour ses vacances, par application du paragraphe c) de la clause 9-1.01.
- 9-3.13 Si un ou des jours chômés et payés coïncident avec la période de vacances d'un employé, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente.
- 9-3.14 En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé a droit, conformément aux dispositions du présent article, à une indemnité équivalant à la durée des vacances acquises et non utilisées.

ARTICLE 9-4.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

9-4.01 L'EMPLOYEUR peut accorder à l'employé régulier un congé sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs. Sur demande de l'employé, faite avant l'expiration du congé, celui-ci peut être prolongé pour une période supplémentaire n'excédant pas douze (12) mois et ce avec l'autorisation de l'EMPLOYEUR.

L'employé régulier peut demander, pour la durée mentionnée à l'alinéa précédent, un (1) congé sans traitement pour études en relations avec les fonctions qu'il exerce ou qu'il peut être appelé à exercer chez l'EMPLOYEUR; telle demande ne peut être refusée sans motif jugé valable par l'EMPLOYEUR.

Si le congé sans traitement pour études est à temps partiel, il doit y avoir entente entre l'EMPLOYEUR et l'employé sur l'aménagement du congé.

9-4.02 Le congé mentionné à la clause précédente peut être à temps plein ou à temps partiel, en journée complète.

Lorsque le congé sans traitement est à temps partiel, l'employé continue de bénéficier des avantages de la convention qui lui sont applicables au prorata de ses journées de travail par rapport à la période de référence prévue à l'article 5-2.07 pour un employé de sa catégorie ou de son corps d'emplois.

9-4.03 La demande d'obtention de prolongation d'un congé sans traitement doit être faite par écrit à l'EMPLOYEUR et doit en préciser les motifs; s'il s'agit d'un congé sans traitement à temps partiel, la demande doit préciser l'aménagement du congé.

9-4.04 À son retour, l'employé réintègre le poste qu'il détenait avant son départ sous réserve de tout mouvement de personnel ayant pu intervenir pendant son absence, conformément à la convention.

Dans l'éventualité où le poste est aboli, l'employé a droit aux avantages prévus à l'article 7-3.00 dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.

9-4.05 L'employé qui ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date spécifiée pour son retour sera sujet à des mesures disciplinaires, sauf si celui-ci présente des motifs jugés valables par l'EMPLOYEUR.

L'employé qui ne se présente pas au travail après l'expiration du délai de dix (10) jours ouvrables mentionné à l'alinéa précédent sera considéré comme démissionnaire, sauf s'il présente des motifs jugés valables par l'EMPLOYEUR.

9-4.06 Le congé sans traitement obtenu sur la foi de déclarations mensongères ou qui est utilisé pour des fins autres que celles pour lesquelles il a été demandé, est annulé dès que l'EMPLOYEUR en est informé; dès lors, l'employé doit réintégrer son travail, sous réserve de la clause 9-4.04, et il

est alors passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

9-4.07 Au cours du congé sans traitement, l'employé peut participer aux différents régimes d'assurance-groupe, à la condition que les régimes le permettent et à la condition de payer en totalité les primes, taxes et contributions exigibles, y compris la part de l'EMPLOYEUR.

9-4.08 Après six (6) ans de service continu, l'employé a droit, après entente avec l'EMPLOYEUR sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, et une fois par période d'au moins six (6) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

La durée de service recommence au retour du présent congé si l'employé veut bénéficier d'un autre congé en vertu du présent article.

Pour fins de calcul du service de l'employé, les congés octroyés en vertu des clauses 9-4.01 et 9-5.01 sont exclus.

La demande de l'employé doit être faite par écrit au moins quarante-cinq (45) jours avant la date prévue du début du congé et en préciser la durée. L'EMPLOYEUR l'informe de sa décision dans les quinze (15) jours de la réception de la demande.

9-4.09 Au moins trente (30) jours avant la date spécifiée pour son retour, l'employé doit communiquer avec l'EMPLOYEUR afin de l'assurer de son retour à la date prévue; s'il ne le fait pas, la clause 9-4.05 s'applique à compter du moment où il aurait dû revenir au travail.

9-4.10 À la condition que les besoins du service le permettent, qu'il y ait entente sur l'aménagement du congé, et à condition que les banques de vacances et de temps supplémentaire soient à zéro, l'employé a droit à des congés sans traitement pour une période totale n'excédant pas dix (10) jours ouvrables par année financière; chaque demande doit être faite par écrit à l'EMPLOYEUR au moins quinze (15) jours avant la date du congé.

Le congé ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres employés.

L'employé qui désire obtenir un congé sans traitement et qui obtient l'approbation de l'EMPLOYEUR, n'a pas besoin que ses banques de vacances et de temps (TC, TCI) soient à zéro (0), et ce, uniquement si ce congé est demandé durant la période des deux semaines de fermeture estivale des commissions scolaires.

ARTICLE 9-5.00 CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

9-5.01 Suite à une demande écrite de l'employé régulier au moins soixante (60) jours avant le début du contrat souhaité, l'EMPLOYEUR peut accorder un congé sabbatique à traitement différé en tenant compte des modalités suivantes :

- a) Ce congé a pour effet de permettre à l'employé régulier de voir son traitement étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé sabbatique avec traitement;
- b) Ce congé ne peut s'appliquer qu'en conformité avec la loi ou les règlements;
- c) L'EMPLOYEUR communique sa réponse par écrit dans les trente (30) jours de la réception de la demande de l'employé régulier;
- d) L'EMPLOYEUR et l'employé régulier conviennent de la durée du congé et de la durée de participation au régime (contrat);
- e) Aux fins du régime de congé sabbatique, l'employé doit signer un contrat préparé par l'EMPLOYEUR; à titre informatif, le contrat actuellement en cours est joint à la présente comme annexe « C »;
- f) Ce contrat (annexe « C ») ne peut être modifié par l'EMPLOYEUR sans consultation préalable du SYNDICAT;
- g) L'employé régulier en assurance-invalidité ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du contrat n'est pas admissible; par la suite, les dispositions prévues au contrat pour les différentes situations énoncées s'appliquent;
- h) Pendant la période d'accumulation du congé, l'employé cumule et bénéficie de ses vacances selon l'application de l'article 9-3.00 de manière à ce qu'au retour du congé à traitement différé la totalité des vacances accordées pendant la période d'accumulation soit épuisée;
- i) Pendant toute la durée du contrat, l'employé assumera à cent pour cent (100%) sa contribution au régime de retraite peu importe le pourcentage au contrat. La récupération de l'écart entre cent pour cent (100%) et le pourcentage choisi s'effectuera en cours de contrat ou lors du retour au travail de l'employé;
- j) Les frais de gestion de la fiducie relatifs à l'administration du dossier et au remboursement du capital sont entièrement assumés par l'employé.

9-5.02

Le congé sabbatique peut s'appliquer uniquement selon la période du contrat et la durée du congé déterminés au tableau ci-après ainsi que selon les pourcentages suivants du traitement versé au cours du contrat :

Durée du congé Durée de participation au régime (contrat)

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

9-5.03 L'employé doit revenir au travail, après son congé, pour une période au moins égale à celle de son congé. Ce retour peut s'effectuer pendant la durée du contrat ou à la fin de celui-ci, selon la date du congé.

9-5.04 Les montants de traitement différé ne peuvent être versés à l'employé à compter de la date de sa retraite.

9-5.05 Sans préjudice aux droits de l'EMPLOYEUR prévus aux lois du travail et à ceux prévus à la clause 8-2.03, l'EMPLOYEUR peut recourir aux tribunaux de droit commun pour recouvrer toute somme versée en trop à un employé en vertu du régime de congé sabbatique à traitement différé, ou toute somme que tel employé doit lui rembourser par application du contrat.

9-5.06 Durant le contrat ou le congé qui en découle ou encore lors du retour au travail, l'employé paiera sa part des frais et primes des régimes d'assurances collectives et de retraite payable pour la durée de son congé.

9-5.07 L'employé ayant déjà signé un contrat de congé sabbatique à traitement différé au moment de la signature de la présente convention collective continu d'être régi par la convention collective en vigueur lors de la signature du contrat du congé sabbatique à traitement différé.

CHAPITRE 10-0.00 RÉGIMES COLLECTIFS

ARTICLE 10-1.00 REGIMES D'ASSURANCE

10-1.01 Les employés bénéficient, en cas de décès, maladie ou accident, des régimes d'assurance-collective et de la police actuellement en vigueur, incluant les régimes complémentaires.

10-1.02 a) Les conditions d'admissibilité, exclusion, règles de participation, modalités d'application aux régimes mentionnés à la clause précédente,

demeurent les mêmes que celles prévalant à la date d'entrée en vigueur de la convention;

- b) Pour l'assurance-invalidité de courte durée l'EMPLOYEUR assume la totalité des coûts;
- c) Pour l'assurance-maladie, les primes sont partagées comme suit : soixante-dix pour cent (70%) par l'EMPLOYEUR et trente pour cent (30%) par l'employé;
- d) Pour l'assurance-vie 1 fois le salaire, l'EMPLOYEUR assume la totalité des coûts.

10-1.03 L'EMPLOYEUR transmet au SYNDICAT copie de la police d'assurance actuellement en vigueur.

Le SYNDICAT est codétenteur de la police d'assurance.

10-1.04 Les garanties du régime d'assurance-invalidité doivent dans tous les cas prévoir :

- a) Le versement de cent pour cent (100%) du traitement de l'employé pour les 5 premiers jours ouvrables, tel que prévu à 10-1.06 a);
- b) Le versement d'une prestation d'invalidité par l'assureur équivalente à quatre-vingt-cinq pour cent (85%) du traitement brut de l'employé pour les 52 premières semaines d'invalidité suivant la période de carence;
- c) Le versement d'une prestation d'invalidité équivalente à soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3%) du traitement brut de l'employé pour les cinquante-deux (52) semaines suivantes.

10-1.05 Les dispositions contenues au présent article n'ont pas pour effet de limiter le contenu de la police mentionnée à la clause 10-1.01 ni de modifier la portée de la clause 10-1.02.

10-1.06 Un employé a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

- a) Jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables : au paiement de son traitement comme s'il était au travail;
- b) Un employé a droit de faire une réclamation auprès de l'assureur pour toute période d'invalidité et, le cas échéant sur décision de l'assureur, peut bénéficier des avantages prévus à la police d'assurance-collective.
- c) L'employé qui fait une réclamation d'assurance-invalidité auprès de l'assureur a droit de recevoir de l'EMPLOYEUR à titre d'avance-salaire, l'équivalent de la prestation auquel il pourrait avoir droit et ce, même avant la décision prise par l'assureur sur la demande d'invalidité. Cette

avance est remboursable à même les prestations versées par l'assureur ou par l'assuré en cas de refus de l'assureur.

Le traitement de l'employé, aux fins du calcul de la prestation, est le taux de traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

Pour l'employé à temps partiel, le délai de carence se calcule en ne tenant compte que de ses jours ouvrables, sans avoir toutefois pour effet de prolonger la période maximale de cent quatre (104) semaines de prestation.

10-1.07 Tant que le traitement est maintenu par l'EMPLOYEUR pendant le délai de carence et que des prestations sont payées par l'assureur après le délai de carence, l'employé absent pour cause d'invalidité continue de participer au Régime de retraite des employés de la GRICS tel que défini à la clause 10-2.01 et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de la fin du paiement par l'EMPLOYEUR du traitement versé en vertu de 10-1.06 a), il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite ainsi qu'à l'assurance collective sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut d'employé ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congés-maladie.

10-1.08 Les prestations d'assurance-invalidité versées en vertu de la clause 10-1.06 sont réduites du montant initial de toutes prestations de base d'invalidité payées à l'employé en vertu d'une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la *Loi de l'assurance-emploi*, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Lorsqu'il s'agit d'une prestation d'invalidité payée par la Société d'assurance-automobile du Québec (S.A.A.Q.); la détermination du revenu brut imposable de l'employé s'effectue de la façon suivante : l'EMPLOYEUR effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la Loi, de la prestation de base d'assurance-invalidité; la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la S.A.A.Q. et la différence est ramenée à un revenu brut imposable à partir duquel l'EMPLOYEUR effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la Loi et la convention.

Au plus tard le soixante et unième (61e) jour du début d'une invalidité, l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la *Loi de l'assurance-emploi* doit, à la demande écrite de l'EMPLOYEUR accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue à la clause 10-1.06 n'est effectuée qu'à compter du moment où l'employé est reconnu admissible et commence effectivement à toucher telle prestation prévue à la loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première journée d'invalidité, l'employé s'engage à rembourser à l'EMPLOYEUR, le cas échéant, la portion de la prestation

prévue à la clause 10-1.06, et ce, en application du premier alinéa de la présente clause.

Tout employé bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu de la loi provinciale ou d'une loi fédérale, à l'exception de la *Loi de l'assurance-emploi*, doit, pour avoir droit à ses prestations d'assurance-invalidité en vertu de la clause 10-1.06, informer l'EMPLOYEUR du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Il doit, entre autres, autoriser par écrit la Société à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la S.A.A.Q. ou de la R.R.Q., qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont il est bénéficiaire.

10-1.09 Le paiement de la prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employé prend sa retraite. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

10-1.10 Pendant une période d'invalidité couverte par l'assurance-invalidité, l'EMPLOYEUR peut autoriser un employé régulier absent depuis au moins douze (12) semaines, à effectuer un retour progressif au travail. Dans ce cas :

- a) L'EMPLOYEUR et l'employé fixent la période de retour progressif sans qu'elle n'excède douze (12) semaines et déterminent le temps que l'employé doit travailler;
- b) Pendant la période de retour progressif, l'employé est toujours réputé poursuivre sa période d'invalidité, et ce, même pendant qu'il fournit une prestation de travail;
- c) Pendant qu'il est au travail, l'employé doit être en mesure d'effectuer toutes et chacune de ses tâches et fonctions habituelles dans la proportion convenue entre l'EMPLOYEUR et l'employé;
- d) L'employé doit fournir une attestation de son médecin traitant à l'effet qu'il peut effectuer pareil retour progressif;
- e) La période de retour progressif doit être immédiatement suivie d'un retour au travail pour la durée de la période de référence;
- f) Les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet de prolonger la période maximum de cent quatre (104) semaines de prestations.

Durant cette période de retour progressif, l'employé a droit d'une part à son traitement pour la proportion du temps travaillé et d'autre part à la prestation versée par l'assureur qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé. Ces proportions sont calculées par rapport à la période de référence de l'employé.

À l'expiration de la période initialement fixée pour le retour progressif, si l'employé est incapable d'effectuer un retour au travail pour la durée de sa période de référence, l'EMPLOYEUR et l'employé peuvent convenir d'une autre période de retour progressif en respectant les autres conditions

prévues à la présente clause; à défaut d'entente, l'employé reprend définitivement son travail pour la durée de sa période de référence ou poursuit sa période d'invalidité.

L'employé invalide bénéficiant de prestations d'assurance-invalidité à la date d'entrée en vigueur de la convention peut bénéficier des dispositions concernant le retour progressif.

- 10-1.11 L'EMPLOYEUR peut utiliser temporairement l'employé invalide à d'autres tâches pour lesquelles il est apte, sans diminution de son taux de traitement.
- 10-1.12 En contrepartie de la contribution de l'EMPLOYEUR aux prestations d'assurance-invalidité, la totalité du rabais consenti, le cas échéant, par Emploi et Immigration Canada (EIC) est acquise à l'EMPLOYEUR.
- 10-1.13 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.
- 10-1.14 Le versement des montants payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-invalidité est effectué par l'EMPLOYEUR conformément à la clause 10-1.06 c) mais subordonné à la présentation par l'employé des pièces justificatives.
- 10-1.15 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.

CONGÉS DE MALADIE

- 10-1.16 Le 1er mars de chaque année, l'EMPLOYEUR crédite à tout employé couvert par le présent article, sept (7) jours ouvrables de congé de maladie, sauf pour la première année de service de l'employé pour laquelle le crédit est de treize (13) jours.

Les sept (7) jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 28 février de chaque année selon le taux de traitement en vigueur à cette date, lorsque non utilisés au cours de l'année. Les six (6) jours additionnels accordés pour la première année de service ne sont ni monnayables ni remboursables en aucun cas.

Aux fins du calcul du temps supplémentaire de la période de référence de soixante-dix (70) heures, les absences maladie, sont considérées comme du temps travaillé.

L'employé qui le désire peut transférer, en jours de vacances, le solde de cette banque et ce, à l'intérieur des normes prévues à la clause 9-3.05, soit en respectant le plafond de dix (10) jours qui y est prévu.

L'employé, qui a treize (13) jours ou moins de congés-maladie accumulés à son crédit au 1er février peut, en avisant par écrit l'EMPLOYEUR avant cette

date, choisir de ne pas monnayer le solde au 28 février des sept (7) jours accordés en vertu du premier alinéa de la présente clause et non utilisés à cette date. L'employé ayant fait ce choix ajoute le solde au 28 février de ces sept (7) jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congé de maladie déjà accumulés. L'EMPLOYEUR dispose d'une période de trente (30) jours à compter du 28 février pour monnayer le solde des sept (7) jours.

10-1.17 Si un employé devient couvert par le présent article au cours d'une année de référence ou qu'il quitte son emploi en cours d'année, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

Les jours de congés de maladie utilisés par un employé pour couvrir son délai de carence ne sont pas récupérables par l'EMPLOYEUR même si l'employé a été invalide pour une période de temps qui devrait entraîner la récupération de tels crédits de congé de maladie.

10-1.18 Dans le cas d'un employé occupant un poste à temps partiel, la valeur de chaque jour crédité est réduite au prorata de ses heures régulières travaillées par rapport à la période de référence prévue à l'article 5-2.07.

10-1.19 L'employé qui possède, selon le régime en vigueur avant le 31 mars 1989, des jours de congé de maladie monnayables se les verra crédités et il pourra en disposer ainsi :

- a) Se les faire rembourser lors de son départ; la gratification ainsi obtenue correspondra à la moitié du nombre de jours accumulés mais ne pourra excéder, en aucun cas, soixante-six (66) jours du traitement brut à la date du départ;
- b) Les utiliser en préretraite avant la date effective de sa mise à la retraite avec pension.

Pendant la période de préretraite, l'employé continue d'accumuler ses jours de vacances ainsi que ses jours de congé de maladie.

10-1.20 Les jours de congé de maladie au crédit d'un employé demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congé de maladie se fait dans l'ordre suivant :

- a) Les jours monnayables crédités en vertu de la clause 10-1.16 de la convention;
- b) Après épuisement des jours mentionnés au paragraphe précédent, les jours non monnayables au crédit de l'employé;
- c) Après épuisement des jours mentionnés aux deux paragraphes précédents, les autres jours monnayables au crédit de l'employé en vertu de la clause 10-1.19.

- 10-1.21 L'EMPLOYEUR établit l'état de la caisse de congés de maladie de l'employé le 28 février de chaque année et le lui communique dans les soixante (60) jours de calendrier qui suivent.
- 10-1.22 L'employé qui est absent sans traitement, suspendu ou mis à pied n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congés de maladie et n'est admissible à aucune prestation d'assurance-invalidité; cependant, il conserve les crédits qu'il avait à son départ.
- 10-1.23 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, l'EMPLOYEUR ou bien l'assureur ou organisme choisi par l'EMPLOYEUR comme représentant de l'EMPLOYEUR à cette fin peut vérifier les motifs de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.
- 10-1.24 De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser son EMPLOYEUR sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

Pour avoir droit à une absence pour cause de maladie, l'employé doit remettre à l'EMPLOYEUR une attestation écrite établissant la cause de son absence.

S'il y a abus de la part de l'employé, ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir à la demande de l'EMPLOYEUR un certificat 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.

Le contenu de ce certificat médical ou du rapport d'invalidité 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.

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.

L'EMPLOYEUR traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux de l'employé de façon confidentielle.

10-1.25 **ACCIDENTS DU TRAVAIL**

Tant et aussi longtemps qu'un employé a droit à une indemnité de remplacement du revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q. chapitre A-3.001), mais au plus tard jusqu'à la date de la consolidation de la lésion, il a droit à son traitement, comme s'il était en fonction sous réserve de ce qui suit :

- La détermination de son traitement brut imposable s'effectue de la façon suivante : L'EMPLOYEUR effectue l'équivalent de toutes les

déductions requises par la loi et la convention, s'il y a lieu; le traitement net ainsi obtenu est réduit de l'indemnité de remplacement du revenu et la différence est ramenée à un traitement brut imposable à partir duquel l'EMPLOYEUR effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention.

10-1.26 Sous réserve de la clause précédente, la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail rembourse à l'EMPLOYEUR le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu.

L'employé doit signer les formules requises pour permettre tel remboursement; une telle renonciation n'est valable que pour la durée où l'EMPLOYEUR s'est engagé à verser des prestations.

10-1.27 Aux fins de calcul des congés de maladie auxquels un employé a droit, le cas échéant, l'employé absent par suite d'un accident du travail ou d'une lésion professionnelle, alors qu'il était au service de l'EMPLOYEUR, est réputé absent sans traitement.

Aux fins de calcul des vacances, la clause 9-3.03 s'applique.

10-1.28 L'EMPLOYEUR peut assigner temporairement un travail à un employé, en attendant qu'il redevienne capable de réintégrer son poste, ou un emploi équivalent ou convenable, disponible, et ce, même, si la lésion professionnelle n'est pas consolidée, le tout dans la mesure prévue par la loi.

ARTICLE 10-2.00 RÉGIME DE RETRAITE

10-2.01 Les employés sont régis par les dispositions leur étant légalement applicables, le cas échéant, du Régime de retraite des fonctionnaires, (R.R.F.), du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.) ou du Régime de retraite des enseignants (R.R.E.) ou du Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).

DÉPART PROGRESSIF

10-2.02 Le départ progressif est le départ volontaire à la retraite d'un employé avant l'âge normal de la retraite prévu aux différents régimes de retraite administrés par la Commission Administrative des Régimes de Retraite et d'Assurances, ci-après appelée la CARRA, et conformément aux règles de cette dernière.

10-2.03 Est admissible au programme de départ progressif tout employé régulier répondant aux conditions suivantes sous réserve de la décision de la CARRA et de modification aux lois et règlements qui régissent la CARRA;

- a) Être un employé régulier à temps complet ou être un employé régulier à temps partiel ayant une période de référence supérieure à quarante pourcent (40%) de la période de référence régulière, telle que prévue à l'article 5-2.07;
- b) Être participant aux régimes de retraite administrés par la CARRA;

- c) Avoir obtenu de la CARRA la confirmation d'admissibilité;
 - d) Avoir conclu une entente préalable avec l'EMPLOYEUR sur la durée et l'aménagement du temps de travail.
- 10-2.04 L'employé qui désire se prévaloir du programme de départ progressif doit en faire la demande par écrit à l'EMPLOYEUR, au moins soixante (60) jours à l'avance. Cette demande est acceptée s'il y a entente avec l'EMPLOYEUR sur les conditions entourant la prise du programme.
- Cette demande doit être conforme aux règles suivantes :
- a) La durée du programme doit être d'au minimum douze (12) mois et d'au maximum soixante (60) mois;
 - b) Durant l'entente, l'horaire de travail peut varier, mais il ne doit en aucun cas être inférieur à quarante pourcent (40%) du temps de travail régulier d'un employé à temps plein.
- 10-2.05 Le pourcentage du temps travaillé, le nombre d'heures travaillées dans une période de référence ou l'aménagement de l'horaire de travail peuvent être modifiés en cours de programme après entente entre l'employé et l'EMPLOYEUR, à condition que la CARRA accepte ces modifications.
- 10-2.06 Si pour des motifs hors de son contrôle (par exemple : grève, lock out, correction du service antérieur), l'employé n'est pas admissible à la retraite à la fin du programme, celui-ci est prolongé jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite, à condition que la CARRA y consente.
- 10-2.07 L'employé qui a accumulé une caisse de jours de congé de maladie monnayables, en vertu de conventions collectives antérieures, peut les utiliser pendant la durée du programme pour réaliser, en tout ou en partie, sa prestation de travail prévue à l'entente.
- 10-2.08 Durant le programme, l'employé continue d'accumuler son ancienneté comme s'il ne participait pas au programme.
- 10-2.09 Durant le programme, l'employé et l'EMPLOYEUR versent la contribution au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et du temps travaillé (à temps complet ou à temps partiel) avant le début du programme.
- 10-2.10 Durant le programme, l'employé bénéficie du programme d'assurances collectives, conformément aux clauses négociées à cette fin avec l'Assureur. Dans ce cas, l'EMPLOYEUR paie sa part de primes comme c'était le cas avant le début du départ progressif à condition que l'employé en fasse autant.

10-2.11 Dans l'éventualité où son poste est aboli ou en cas de déplacement, l'employé demeure soumis aux dispositions de l'article 7-3.00.

10-2.12 Le programme de départ progressif prend fin dans les cas suivants :

- a) La retraite;
- b) Le décès;
- c) La démission ;
- d) La mise à pied;
- e) Le congédiement;
- f) Le désistement avec le consentement de l'EMPLOYEUR et de la CARRA;
- g) Tout autre motif déterminé par la CARRA.

ARTICLE 10-3.00 DROITS PARENTAUX

Les droits énoncés au présent article qui relèvent du RQAP sont susceptibles de modifications législatives et en cas de contradictions entre les droits spécifiques au RQAP repris au présent article, excluant les avantages supplémentaires offerts par la GRICS, et la Loi, cette dernière primera.

10-3.01 Section I - Dispositions générales

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

Les indemnités pour les congés de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où l'employé(e) reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, des prestations d'assurance parentales ou des prestations d'assurance-emploi.

Dans le cas où l'employé partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP et par le RAE, l'indemnité n'est versée que si l'employé(e) reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 10-3.06 ou 10-3.07 ou le congé d'adoption prévu à la clause 10-3.30.

Dans le cas de naissances multiples, seuls les congés avec traitement prévus au présent chapitre sont multipliés selon le nombre d'enfants résultant d'une grossesse unique.

10-3.02 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et les avantages prévus au RQAP et à l'article 10-3.00 octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

10-3.03 L'EMPLOYEUR ne rembourse pas à l'employé les sommes qui pourraient être exigées de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité Sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011)*.

De même, l'EMPLOYEUR ne rembourse pas à l'employé les sommes qui pourraient lui être exigées par Ressources humaines et Développement social (RHDS) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (1996, ch. 23), lorsque le revenu de l'employé(e) excède une fois et quart (1¼) le maximum assurable.

10-3.04 Aux fins du présent article, on entend par traitement hebdomadaire de base, le traitement régulier de l'employé incluant, le cas échéant, le supplément régulier de traitement pour une semaine régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour le temps supplémentaire.

10-3.05 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à l'employé un avantage, monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

10-3.06 **Section II - Congé de maternité**

L'employée enceinte admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 10-3.11 ou 10-3.12, doivent être consécutives.

L'employée enceinte admissible au RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 10-3.11 ou 10-3.12, doivent être consécutives.

L'employée enceinte qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre de ces régimes a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 10-3.11 ou 10-3.12, doivent être consécutives.

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 à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 10-3.14, 10-3.15 et 10-3.16, selon le cas.

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

L'employée qui accouche d'un enfant mort-né à compter de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

10-3.07 L'employée a également droit de bénéficier des dispositions de la clause 10-3.06 dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

10-3.08 Pour l'employée admissible au RQAP, la répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu du RQAP et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

Pour l'employée non admissible au RQAP, la répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée.

10-3.09 Pour obtenir le congé prévu à la clause 10-3.06, l'employée doit donner un préavis écrit à l'EMPLOYEUR au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

Pour l'employée non admissible à RQAP, la répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à l'employée.

10-3.10 **Prolongation du congé de maternité**

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 bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si son état de santé ou celui 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 est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'EMPLOYEUR ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, l'employée est visée par la clause 10-3.47 pour les six (6) premières semaines et par la clause 10-3.42 par la suite.

10-3.11 **Suspension du congé de maternité**

Lorsque l'employée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, l'employée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

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

10-3.12 **Fractionnement du congé de maternité**

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de l'employée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité 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'employée s'absente pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines;
- c) Si l'employée s'absente pour une situation visée à la clause 79.8 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1 – (absence ou congé pour raisons familiales ou parentales)) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines.

Durant une telle suspension, l'employée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'EMPLOYEUR ni indemnité ni prestation. L'employée bénéficie des avantages prévus à la clause 10-3.42.

10-3.13 Lors de la reprise de congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 10-3.11 ou 10-3.12, l'EMPLOYEUR verse à l'employée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 10-3.14, 10-3.15, et 10-3.16.

10-3.14 **Cas admissible au RQAP**

L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a également droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du RQAP.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP 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 RQAP.

Cependant, lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement hebdomadaire de base versé par l'EMPLOYEUR et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par

rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base 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* (L.R.Q., c. A-29.011).

10-3.15 **Cas admissible au RAE**

L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début du congé et qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP a droit de recevoir :

- a) Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire de base;
- b) Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a) une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du RAE qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

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 RAE.

Cependant, lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement hebdomadaire de base versé par l'EMPLOYEUR et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, 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 que lui verse RHDS.

De plus, si RHDS réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel 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 RHDS, l'indemnité prévue au premier (1^{er}) alinéa du présent paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

10-3.16 **Cas non admissible au RQAP et au RAE**

L'employée non admissible au bénéfice des prestations du RQAP et du RAE est exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 10-3.14 et 10-3.15.

Toutefois, l'employée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant dix (10) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations du RQAP ou d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

De même, l'employée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations du RQAP ou d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

Si l'employée à temps partiel est exonérée des cotisations au régime de retraite et au RQAP, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire de base.

10-3.17 Dispositions diverses pour les congés de maternité

Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité, en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement hebdomadaire de base versé par l'EMPLOYEUR.

10-3.18 Dans les cas prévus aux clauses 10-3.14, 10-3.15 et 10-3.16 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée.
- b) Le traitement hebdomadaire de base de l'employée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, l'employée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base durant son congé de maternité, on se réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle l'employée en congé spécial prévu à la clause 10-3.21 ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CSST) est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

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

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 10-3.05.

10-3.19 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. 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.

10-3.20 L'EMPLOYEUR doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé de maternité.

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 celui-ci de la manière prévue à la clause 10-3.44.

L'employée qui ne se présente pas à l'expiration de son congé de maternité est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée démissionnaire et est sujette à des mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

10-3.21 **Section III - Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement**

Affectation provisoire et congé spécial

L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire du même corps d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention, d'un autre corps d'emploi, dans les cas suivants :

- a) Elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- c) Si une loi ou un règlement le requiert, le cas échéant, dans le cas d'une employée enceinte travaillant régulièrement sur écran cathodique.

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

L'employée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par la suite et n'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 du RQAP, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4e) semaine avant la date prévue pour 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 du travail* (L.R.Q., c. S-2.1) 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 pouvant être anticipés. Si la CSST 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.

10-3.22 **Autres congés spéciaux**

L'employée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- a) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

10-3.23 Durant un des congés spéciaux visés à la clause 10-3.22 ainsi que durant le congé spécial visé à la clause 10-3.21, l'employée bénéficie des avantages prévus à la clause 10-3.47, en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 10-3.49.

De plus, durant ces congés, l'employée peut se prévaloir des dispositions de l'assurance-invalidité; toutefois, dans le cas de la clause 10-3.22 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 ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit s'utiliser en jours ou demi-jours.

10-3.24 **Section IV - Congé de paternité**

L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. L'employé a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20e) semaine

précédant la date prévue de l'accouchement. Pendant cette semaine, l'employé reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

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

Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un de ces jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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.

10-3.25 Congé de paternité sans traitement

À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé dont la conjointe accouche, a aussi droit à un congé de paternité sans traitement d'au plus cinq (5) semaines consécutives, sous réserve du régime choisi par la mère et des clauses 10-3.27 et 10-3.28. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant. Durant ce congé, l'employé est considéré en congé sans traitement, ne reçoit de l'EMPLOYEUR ni indemnité ni prestation et bénéficie des avantages prévus à la clause 10-3.42.

Pour obtenir le congé de paternité sans traitement, l'employé doit donner un préavis écrit à l'EMPLOYEUR au moins deux (2) semaines avant la date de départ. Ce préavis doit être accompagné d'un document médical attestant de la grossesse de la conjointe.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un document médical atteste de la naissance de l'enfant.

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.

10-3.26 Prolongation du congé de paternité sans traitement

L'employé qui fait parvenir à l'EMPLOYEUR, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, l'employé est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'EMPLOYEUR ni indemnité ni prestation. L'employé est alors visé par la clause 10-3.42.

10-3.27 Suspension du congé de paternité sans traitement

Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employé peut suspendre son congé de paternité, après entente avec l'EMPLOYEUR, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

10-3.28 **Fractionnement du congé de paternité sans traitement**

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de l'employé, le congé de paternité prévu à la clause 10-3.25 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité 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 s'absente pour cause d'accident ou de maladie; le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines;
- c) Si l'employé s'absente pour une situation visée à la clause 79.8¹ de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1); le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines.

Durant une telle suspension, l'employé est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'EMPLOYEUR ni indemnité ni prestation. L'employé bénéficie des avantages prévus à la clause 10-3.42.

10-3.29 **Section V - Congé d'adoption**

L'employé qui adopte légalement l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

10-3.30 L'employé qui adopte légalement une ou un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé d'adoption d'une durée maximale de dix (10) semaines pourvu que sa conjointe ou son conjoint n'en bénéficie pas également, qui, sous réserve des clauses 10-3.31, 10-3.32 et 10-3.33, doivent être consécutives.

Pour l'employé admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du RQAP et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

Pour l'employé non admissible au RQAP, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une

¹ Absences et congés pour raisons familiales ou parentales.

adoption internationale, conformément au régime d'adoption, ou à un autre moment convenu avec l'EMPLOYEUR.

10-3.31 Prolongation du congé d'adoption

L'employé qui fait parvenir à l'EMPLOYEUR, avant la date d'expiration de son congé d'adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, l'employé est considéré en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité ni prestation; il bénéficie alors des avantages prévus à la clause 10-3.42.

10-3.32 Suspension du congé d'adoption

Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employé peut suspendre son congé d'adoption, après entente avec l'EMPLOYEUR, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

10-3.33 Fractionnement du congé d'adoption

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de l'employé, le congé d'adoption prévu à la clause 10-3.30 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé d'adoption 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 s'absente pour cause d'accident ou de maladie, le nombre maximal de semaines de suspension est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines;
- c) Si l'employé s'absente pour une situation visée à la clause 79.8 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1), le nombre maximal de semaines de suspension est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines.

Durant une telle suspension, l'employé est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'EMPLOYEUR ni indemnité ni prestation. L'employé bénéficie alors des avantages prévus à la clause 10-3.42.

10-3.34 Lors de la reprise du congé d'adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 10-3.32 ou 10-3.33, l'EMPLOYEUR verse à l'employé l'indemnité à laquelle il aurait alors eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 10-3.30.

10-3.35 Cas admissible au RQAP ou au RAE

Pendant les dix (10) semaines du congé d'adoption prévu à la clause 10-3.30, l'employé reçoit une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP ou du RAE qu'un employé 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 RQAP ou du RAE.

Cependant, lorsque l'employé travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95%) du traitement hebdomadaire de base versé par l'EMPLOYEUR et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employé 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 du RQAP ou du RAE.

10-3.36 Le total des montants reçus par l'employé durant son congé d'adoption en prestation du RQAP ou du RAE, en indemnité et en traitement ne peut cependant excéder quatre-vingt-quinze cent (95%) du traitement hebdomadaire de base versé par l'EMPLOYEUR.

10-3.37 Dans les cas prévus à la clause 10-3.35 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle l'employé est rémunéré;
- b) Le traitement hebdomadaire de base de l'employé à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé d'adoption.

Si, pendant cette période, l'employé a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base durant son congé d'adoption, on réfère au traitement hebdomadaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

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

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 10-3.05.

10-3.38 Cas non admissible au RQAP et au RAE

L'employé qui n'est pas admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe reçoit, pendant le congé d'adoption prévu à la clause 10-3.30, une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95%) du traitement hebdomadaire de base.

10-3.39 Congé sans traitement en vue d'une adoption

L'employé bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, 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 qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'EMPLOYEUR, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions de la clause 10-3.30 s'appliquent.

Durant ce congé, l'employé bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement ou congé partiel sans traitement prévus à la clause 10-3.42.

10-3.40 En cas d'échec ou d'abandon des procédures d'adoption, l'EMPLOYEUR ne pourra récupérer les sommes versées en vertu du présent article pour les deux (2) premières semaines, seulement les sommes versées après cette période.

10-3.41 Section VI - Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

L'employé qui désire prolonger son congé de maternité, son congé de paternité ou l'un ou l'autre des congés d'adoption bénéficie de l'une des deux (2) options ci-après énumérées, et ce, aux conditions stipulées :

a) Un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par l'employé et se termine au plus tard soixante-douze (72) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-douze (72) semaines après que l'enfant lui a été confié;

ou

b) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est

accordé à l'employée en prolongation du congé de maternité prévu à la clause 10-3.06 ou 10-3.07, à l'employé en prolongation du congé de paternité prévu à la clause 10-3.24 ou 10-3.25 ou du congé d'adoption prévu à la clause 10-3.30.

L'employé à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.

Pendant la durée d'un congé, l'employé est autorisé, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une fois, après entente avec l'EMPLOYEUR, d'un des changements suivants :

- i) D'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas;
- ii) D'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

Lorsque l'employé se prévaut d'un congé sans traitement à temps partiel en vertu du présent article, il doit y avoir entente avec l'EMPLOYEUR sur l'aménagement du congé.

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

L'employé qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en suivant les formalités prévues.

10-3.42

Au cours du congé sans traitement, l'employé accumule son ancienneté, conserve son expérience et son service et continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, il peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes sous réserve des dispositions du contrat d'assurance collective.

Au cours du congé partiel sans traitement, l'employé accumule son ancienneté sur la même base qu'avant la prise de ce congé et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régi par les règles applicables à l'employé à temps partiel.

Malgré les alinéas précédents, l'employé conserve son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

10-3.43 **Section VII - Congés pour responsabilités parentales**

À la suite d'un avis écrit de trente (30) jours, un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé pour permettre à l'employé dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socioaffectif ou une ou un enfant mineur handicapé ou malade nécessite la présence de l'employé concerné. Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employé doit quitter son poste plus tôt que prévu.

Durant ce congé, l'employé accumule son ancienneté, conserve son expérience et son service et continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes et s'il fournit une prestation de travail, il se trouve régi par les règles applicables à l'employé à temps partiel.

Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, l'employé peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année civile lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie de l'employé et, à défaut, ces absences sont sans traitement. Malgré ce qui précède, si la banque de congés de maladie est insuffisante, l'absence est avec traitement pour un maximum d'une journée par année civile, si cette absence est justifiée par l'hospitalisation de son enfant.

Dans tous les cas, l'employé doit sur demande fournir la preuve justifiant une telle absence.

10-3.44 **Section VIII - Dispositions diverses**

Les congés visés aux clauses 10-3.25, 10-3.30, 10-3.39 et 10-3.41 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

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

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour au travail.

10-3.45 L'EMPLOYEUR doit faire parvenir à l'employé, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé d'adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'employé à qui l'EMPLOYEUR a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé d'adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 10-3.44.

L'employé qui ne se présente pas au travail à l'expiration d'un 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 qui ne s'est

pas présenté au travail est présumé démissionnaire et est sujet à des mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

10-3.46 L'employé 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 10-3.41 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. À défaut de quoi il est considéré avoir abandonné son emploi et est sujet à des mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

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.

10-3.47 Durant le congé de maternité et durant les six (6) premières semaines des prolongations prévues à la clause 10-3.10, l'employée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- Assurance vie;
- Assurance maladie, en versant sa quote-part;
- Accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- Accumulation de congés de maladie;
- Accumulation de l'ancienneté;
- Accumulation de l'expérience;
- Accumulation du service.

L'employée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles 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 de ce 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 besoins du service.

10-3.48 L'employé qui prend le congé de paternité prévu à la clause 10-3.24 ou l'employé qui prend le congé d'adoption prévu aux clauses 10-3.29 et 10-3.30 bénéficie des avantages prévus à la clause 10-3.47, pour autant qu'il y ait normalement droit, et à la clause 10-3.49.

10-3.49 Au retour du congé de maternité, de paternité, d'adoption, ou d'un congé sans traitement en vue d'une adoption, ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement, l'employé reprend son emploi et le cas échéant son poste, sous réserve de tout mouvement de personnel ayant pu intervenir en son absence.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou de tout mouvement de personnel, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

10-3.50 Les dispositions de l'article 10-3.00 s'appliquent à l'employé temporaire qui justifie soixante (60) jours de service, de la façon suivante :

- Les dispositions de l'article 10-3.00 ne s'appliquent qu'à l'employé temporaire embauché pour une période de douze (12) mois et plus et ce, pour les périodes où il aurait effectivement travaillé.
- L'employé temporaire embauché pour une période de moins de douze (12) mois a droit sans toutefois excéder les périodes où il aurait effectivement travaillé :
 - a) Au congé prévu à la clause 10-3.24 : les trois (3) dernières journées d'absence sont toutefois sans traitement;
 - b) Au congé pour l'adoption d'un enfant, d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement;
 - c) Au congé prévu au paragraphe a) de la clause 10-3.41 de même qu'aux avantages prévus à la clause 10-3.42 qui lui sont applicables;
 - d) Aux congés prévus à la clause 10-3.43 troisième alinéa: ces congés sont toutefois sans traitement.
- L'employée temporaire embauchée pour une période de moins de douze (12) mois et enceinte a droit, en plus des avantages précités aux paragraphes a) à d), sans toutefois excéder les périodes où elle aurait effectivement travaillé :
 - a) Aux congés prévus au paragraphe c) de la clause 10-3.22 : ces congés sont toutefois sans traitement;
 - b) À un congé de maternité sans traitement d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues, aux prolongations prévues à la clause 10-3.10 de même qu'aux avantages prévus à la clause 10-3.47 qui lui sont applicables. La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à l'employée.

CHAPITRE 11-0.00**ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION****ARTICLE 11-1.00****ENTRÉE EN VIGUEUR**

- 11-1.01 La convention entre en vigueur à la date de sa signature et n'a aucun effet rétroactif, sous réserve de toute disposition expresse au contraire.

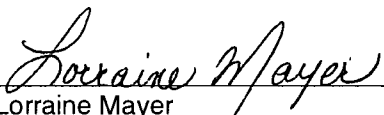
ARTICLE 11-2.00**DURÉE DE LA CONVENTION**

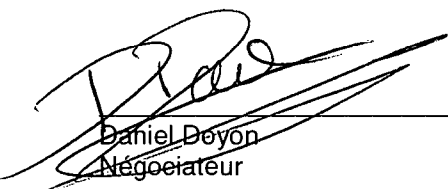
- 11-2.01 La convention collective entre en vigueur au moment de sa signature et se termine le 14 août 2019.
- 11-2.02 Cependant, la convention continuera de s'appliquer durant les prochaines négociations et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, le 26^{ième} jour du mois de février 2016.

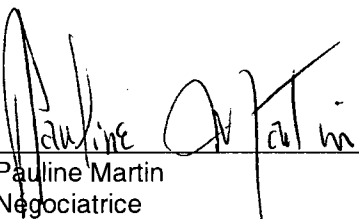
POUR LA SOCIÉTÉ DE GESTION
DU RÉSEAU INFORMATIQUE
DES COMMISSIONS SCOLAIRES


Eric Blackburn
Président du Conseil d'administration



Lorraine Mayer
Présidente-directrice générale



Daniel Doyon
Négociateur

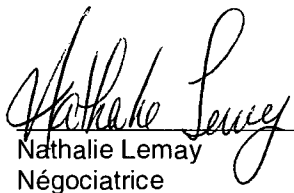

Bruno-Paul Latortue
Négociateur


Pauline Martin
Négociatrice

POUR LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE
Section locale 3005


Stéphan-Jean
Négociateur


Sylvie Perrin
Négociatrice


Nathalie Lemay
Négociatrice

TRAVAIL CC SYNDICAT

ANNEXE A

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

CONVENTION COLLECTIVE

2016-2019

103 AGENT DE LA GESTION FINANCIÈRE

| Échelon | Salaire au 01-04-2015 |
|----------------|----------------------------------|
| 01 | 39 566 \$ |
| 02 | 40 887 \$ |
| 03 | 42 305 \$ |
| 04 | 43 773 \$ |
| 05 | 45 296 \$ |
| 06 | 46 868 \$ |
| 07 | 48 490 \$ |
| 08 | 51 065 \$ |
| 09 | 52 891 \$ |
| 10 | 54 808 \$ |
| 11 | 56 770 \$ |
| 12 | 58 846 \$ |
| 13 | 61 010 \$ |
| 14 | 63 252 \$ |
| 15 | 65 578 \$ |
| 16 | 67 191 \$ |
| 17 | 68 842 \$ |
| 18 | 72 853 \$ |

125 RÉVISEUR LINGUISTIQUE

| Échelon | Salaire au 01-04-2015 |
|----------------|----------------------------------|
| 01 | 39 566 \$ |
| 02 | 40 877 \$ |
| 03 | 42 305 \$ |
| 04 | 43 773 \$ |
| 05 | 45 296 \$ |
| 06 | 46 868 \$ |
| 07 | 48 490 \$ |
| 08 | 51 065 \$ |
| 09 | 52 891 \$ |
| 10 | 54 808 \$ |
| 11 | 56 770 \$ |
| 12 | 58 846 \$ |
| 13 | 61 010 \$ |
| 14 | 63 252 \$ |
| 15 | 65 578 \$ |
| 16 | 67 191 \$ |
| 17 | 68 842 \$ |
| 18 | 72 853 \$ |

**# 104 CONSEILLER EN COMMUNICATION
123 SPÉCIALISTE EN SCIENCES DE L'ÉDUCATION**

| Échelon | Salaire au 01-04-2015 |
|---------|--------------------------|
| 01 | 40 241 \$ |
| 02 | 41 772 \$ |
| 03 | 43 365 \$ |
| 04 | 45 017 \$ |
| 05 | 46 733 \$ |
| 06 | 48 529 \$ |
| 07 | 50 433 \$ |
| 08 | 53 823 \$ |
| 09 | 55 950 \$ |
| 10 | 58 164 \$ |
| 11 | 60 484 \$ |
| 12 | 62 903 \$ |
| 13 | 65 470 \$ |
| 14 | 68 106 \$ |
| 15 | 70 899 \$ |
| 16 | 72 643 \$ |
| 17 | 74 432 \$ |
| 18 | 76 293 \$ |

**# 108 ANALYSTES
112 REPRÉSENTANT**

| Échelon | Salaire au 01-04-2015 |
|----------------|----------------------------------|
| 01 | 40 962 \$ |
| 02 | 42 466 \$ |
| 03 | 44 041 \$ |
| 04 | 45 713 \$ |
| 05 | 47 414 \$ |
| 06 | 49 171 \$ |
| 07 | 51 061 \$ |
| 08 | 53 921 \$ |
| 09 | 55 977 \$ |
| 10 | 58 124 \$ |
| 11 | 60 359 \$ |
| 12 | 62 673 \$ |
| 13 | 65 099 \$ |
| 14 | 67 628 \$ |
| 15 | 70 298 \$ |
| 16 | 72 027 \$ |
| 17 | 73 798 \$ |
| 18 | 75 644 \$ |
| | |
| | |

130 DÉVELOPPEUR CLASSE I

| Échelon | Salaire au 01-04-2015 |
|----------------|----------------------------------|
| 01 | 40 962 \$ |
| 02 | 42 466 \$ |
| 03 | 44 041 \$ |
| 04 | 45 713 \$ |
| 05 | 47 413 \$ |
| 06 | 49 170 \$ |
| 07 | 51 061 \$ |
| 08 | 53 921 \$ |
| 09 | 55 976 \$ |
| 10 | 58 123 \$ |
| 11 | 60 359 \$ |
| 12 | 62 674 \$ |
| 13 | 65 099 \$ |
| 14 | 67 628 \$ |
| 15 | 70 298 \$ |
| 16 | 72 028 \$ |
| 17 | 73 797 \$ |
| 18 | 75 643 \$ |

280 DÉVELOPPEUR CLASSE II

| Échelon | Salaire au 01-04-2015 |
|----------------|----------------------------------|
| 01 | 43 499 \$ |
| 02 | 45 171 \$ |
| 03 | 46 843 \$ |
| 04 | 48 514 \$ |
| 05 | 50 186 \$ |
| 06 | 51 857 \$ |
| 07 | 53 529 \$ |
| 08 | 55 200 \$ |
| 09 | 56 872 \$ |
| 10 | 58 544 \$ |
| 11 | 60 214 \$ |
| 12 | 61 886 \$ |
| 13 | 63 557 \$ |
| 14 | 65 229 \$ |
| 15 | 66 901 \$ |

280 DÉVELOPPEUR CLASSE III

| Échelon | Salaire au 01-04-2015 |
|----------------|----------------------------------|
| 01 | 37 028 \$ |
| 02 | 38 288 \$ |
| 03 | 39 467 \$ |
| 04 | 40 844 \$ |
| 05 | 42 142 \$ |
| 06 | 43 499 \$ |
| 07 | 44 898 \$ |
| 08 | 46 392 \$ |
| 09 | 47 947 \$ |
| 10 | 49 462 \$ |
| 11 | 51 095 \$ |
| 12 | 52 807 \$ |
| 13 | 54 263 \$ |
| 14 | 56 171 \$ |
| 15 | 58 158 \$ |

200 AGENT DE BUREAU

| Échelon | Salaire au 01-04-2015 |
|----------------|----------------------------------|
| 01 | 30 397 \$ |
| 02 | 31 460 \$ |
| 03 | 32 581 \$ |
| 04 | 33 703 \$ |
| 05 | 34 804 \$ |
| 06 | 36 024 \$ |
| 07 | 37 244 \$ |
| 08 | 39 034 \$ |
| 09 | 40 294 \$ |
| 10 | 41 671 \$ |
| 11 | 42 930 \$ |
| 12 | 44 110 \$ |

221 SECRÉTAIRE DE DIRECTION

| Échelon | Salaire au 01-04-2015 |
|----------------|----------------------------------|
| 01 | 39 151 \$ |
| 02 | 40 395 \$ |
| 03 | 41 642 \$ |
| | |

218 SECRÉTAIRE

| Échelon | Salaire au 01-04-2015 |
|----------------|----------------------------------|
| | |
| 01 | 32 775 \$ |
| 02 | 33 753 \$ |
| 03 | 34 707 \$ |
| 04 | 35 819 \$ |
| 05 | 36 840 \$ |
| 06 | 37 886 \$ |
| 07 | 39 151 \$ |
| 08 | 40 395 \$ |
| 09 | 41 642 \$ |
| | |

227 MANUTENTIONNAIRE

| Échelon | Salaire au 01-04-2015 |
|----------------|----------------------------------|
| | |
| 01 | 31 706 \$ |
| | |

244 OPÉRATEUR EN INFORMATIQUE

| Échelon | Salaire au 01-04-2015 |
|----------------|----------------------------------|
| 01 | 31 775 \$ |
| 02 | 32 856 \$ |
| 03 | 33 939 \$ |
| 04 | 35 218 \$ |
| 05 | 36 399 \$ |
| 06 | 37 599 \$ |
| 07 | 38 995 \$ |
| 08 | 40 313 \$ |
| 09 | 41 710 \$ |
| 10 | 43 146 \$ |
| 11 | 44 542 \$ |
| 12 | 46 038 \$ |
| 13 | 47 612 \$ |
| 14 | 49 207 \$ |
| | |

264 TECHNICIEN EN ADMINISTRATION

| Échelon | Salaire au 01-04-2015 |
|----------------|----------------------------------|
| 01 | 32 758 \$ |
| 02 | 33 840 \$ |
| 03 | 35 237 \$ |
| 04 | 36 478 \$ |
| 05 | 37 932 \$ |
| 06 | 39 251 \$ |
| 07 | 40 864 \$ |
| 08 | 42 359 \$ |
| 09 | 43 933 \$ |
| 10 | 45 586 \$ |
| 11 | 47 278 \$ |
| 12 | 49 128 \$ |
| 13 | 50 919 \$ |
| 14 | 52 866 \$ |
| 15 | 54 952 \$ |
| | |

267 TECHNICIEN EN SUPPORT TÉLÉPHONIQUE

| Échelon | Salaire au 01-04-2015 |
|----------------|----------------------------------|
| 01 | 33 543 \$ |
| 02 | 34 653 \$ |
| 03 | 36 092 \$ |
| 04 | 37 367 \$ |
| 05 | 38 846 \$ |
| 06 | 40 202 \$ |
| 07 | 41 846 \$ |
| 08 | 43 389 \$ |
| 09 | 44 992 \$ |
| 10 | 46 698 \$ |
| 11 | 48 426 \$ |
| 12 | 50 316 \$ |
| 13 | 52 144 \$ |
| 14 | 54 139 \$ |
| 15 | 56 275 \$ |
| | |

265 TECHNICIEN EN ARTS GRAPHIQUES

| Échelon | Salaire au 01-04-2015 |
|----------------|----------------------------------|
| 01 | 35 414 \$ |
| 02 | 36 497 \$ |
| 03 | 37 637 \$ |
| 04 | 38 818 \$ |
| 05 | 40 057 \$ |
| 06 | 41 238 \$ |
| 07 | 42 537 \$ |
| 08 | 43 854 \$ |
| 09 | 45 212 \$ |
| 10 | 46 609 \$ |
| 11 | 48 065 \$ |
| 12 | 49 541 \$ |
| 13 | 50 919 \$ |
| 14 | 52 866 \$ |
| 15 | 54 952 \$ |

271 TECHNICIEN EN INFORMATION

| Échelon | Salaire au 01-04-2015 |
|----------------|----------------------------------|
| 01 | 32 699 \$ |
| 02 | 34 018 \$ |
| 03 | 35 139 \$ |
| 04 | 36 456 \$ |
| 05 | 37 755 \$ |
| 06 | 39 113 \$ |
| 07 | 40 451 \$ |
| 08 | 42 025 \$ |
| 09 | 43 658 \$ |
| 10 | 45 271 \$ |
| 11 | 46 864 \$ |
| 12 | 48 616 \$ |
| | |
| | |
| | |

| # 272 TECHNICIEN EN INFORMATIQUE * | |
|---|----------------------------------|
| Échelon | Salaire au 01-04-2015 |
| 01 | 37 028 \$ |
| 02 | 38 287 \$ |
| 03 | 39 467 \$ |
| 04 | 40 844 \$ |
| 05 | 42 142 \$ |
| 06 | 43 500 \$ |
| 07 | 44 898 \$ |
| 08 | 46 393 \$ |
| 09 | 47 947 \$ |
| 10 | 49 462 \$ |
| 11 | 51 095 \$ |
| 12 | 52 807 \$ |
| 13 | 54 263 \$ |
| 14 | 56 171 \$ |
| 15 | 58 158 \$ |
| # 372 TECHNICIEN EN INFORMATIQUE STAGIAIRE UNIVERSITAIRE | |
| Échelon | Salaire au 01-04-2015 |
| 01 | 34 706 \$ |
| | |

* Les techniciens en informatique de la direction informatique (DI) de l'équipe serveur et réseau peuvent utiliser la désignation d'administrateur serveur et réseau.

276 TÉLÉPHONISTE-RÉCEPTIONNISTE – 40 heures sem.

| Échelon | Salaire au 01-04-2015 |
|----------------|----------------------------------|
| 01 | 37 793 \$ |
| 02 | 39 636 \$ |
| 03 | 40 530 \$ |

290 MAGASINIER

| Échelon | Salaire au 01-04-2015 |
|----------------|----------------------------------|
| 01 | 30 246 \$ |
| 02 | 30 997 \$ |
| 03 | 31 706 \$ |
| 04 | 32 478 \$ |

ANNEXE B

LISTE D'ANCIENNETÉ

CONVENTION COLLECTIVE

2016-2019

Liste d'ancienneté au 30 juin 2015

| | Nom | Début | Années | Mois | Jours |
|----|-----|------------|--------|------|-------|
| 1 | | 07-déc-87 | 27 | 6 | 19 |
| 2 | | 26-avr-99 | 16 | 2 | 5 |
| 3 | | 27-août-12 | 2 | 10 | 8 |
| 4 | | 20-août-07 | 7 | 9 | 18 |
| 5 | | 21-oct-98 | 16 | 8 | 8 |
| 6 | | 04-févr-85 | 30 | 3 | 9 |
| 7 | | 04-févr-02 | 13 | 4 | 19 |
| 8 | | 16-juin-97 | 18 | 0 | 11 |
| 9 | | 12-févr-07 | 8 | 4 | 19 |
| 10 | | 13-nov-06 | 8 | 7 | 20 |
| 11 | | 25-mars-08 | 6 | 4 | 4 |
| 12 | | 01-nov-90 | 24 | 8 | 0 |
| 13 | | 12-août-13 | 1 | 10 | 23 |
| 14 | | 01-sept-08 | 6 | 10 | 4 |
| 15 | | 02-déc-92 | 22 | 7 | 0 |
| 16 | | 04-févr-08 | 7 | 4 | 28 |
| 17 | | 04-janv-10 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | | 02-juin-03 | 12 | 1 | 0 |
| 19 | | 20-nov-06 | 8 | 7 | 13 |
| 20 | | 11-mars-14 | 1 | 3 | 22 |
| 21 | | 17-févr-03 | 12 | 4 | 10 |
| 22 | | 17-juil-00 | 14 | 11 | 11 |
| 23 | | 11-janv-10 | 4 | 5 | 17 |
| 24 | | 01-juin-98 | 17 | 1 | 0 |
| 25 | | 23-févr-09 | 6 | 4 | 8 |
| 26 | | 03-avr-06 | 8 | 11 | 8 |
| 27 | | 23-mars-87 | 28 | 2 | 23 |
| 28 | | 18-sept-07 | 7 | 9 | 17 |
| 29 | | 19-mai-15 | 0 | 1 | 13 |
| 30 | | 03-déc-01 | 12 | 10 | 20 |
| 31 | | 04-janv-90 | 23 | 9 | 10 |
| 32 | | 08-janv-07 | 8 | 5 | 24 |
| 33 | | 26-mai-08 | 7 | 1 | 6 |
| 34 | | 10-mars-08 | 7 | 3 | 22 |
| 35 | | 19-oct-81 | 33 | 8 | 9 |
| 36 | | 28-août-06 | 8 | 10 | 7 |

| | | | | | |
|----|--|------------|----|----|----|
| 37 | | 30-mai-88 | 27 | 0 | 19 |
| 38 | | 27-août-07 | 7 | 10 | 9 |
| 39 | | 19-août-13 | 1 | 10 | 16 |
| 40 | | 16-août-99 | 14 | 9 | 13 |
| 41 | | 14-janv-08 | 7 | 5 | 19 |
| 42 | | 30-nov-09 | 5 | 6 | 24 |
| 43 | | 16-févr-09 | 6 | 4 | 15 |
| 44 | | 13-févr-06 | 9 | 4 | 18 |
| 45 | | 03-mars-03 | 12 | 4 | 0 |
| 46 | | 04-juil-05 | 10 | 0 | 0 |
| 47 | | 23-mai-00 | 15 | 1 | 7 |
| 48 | | 03-mai-04 | 11 | 1 | 27 |
| 49 | | 16-nov-98 | 16 | 7 | 11 |
| 50 | | 22-août-11 | 2 | 4 | 5 |
| 51 | | 18-juin-07 | 8 | 0 | 13 |
| 52 | | 17-juil-95 | 19 | 11 | 11 |
| 53 | | 24-oct-05 | 9 | 8 | 10 |
| 54 | | 22-nov-99 | 14 | 6 | 17 |
| 55 | | 21-juil-86 | 26 | 11 | 28 |
| 56 | | 17-févr-86 | 29 | 4 | 10 |
| 57 | | 08-nov-04 | 10 | 7 | 22 |
| 58 | | 11-mai-09 | 6 | 1 | 19 |
| 59 | | 23-août-10 | 4 | 10 | 12 |
| 60 | | 27-oct-80 | 33 | 8 | 8 |
| 61 | | 24-oct-88 | 25 | 8 | 4 |
| 62 | | 15-août-88 | 26 | 10 | 13 |
| 63 | | 16-févr-09 | 6 | 4 | 15 |
| 64 | | 07-nov-05 | 9 | 7 | 26 |
| 65 | | 14-août-95 | 19 | 10 | 14 |
| 66 | | 19-juin-06 | 9 | 0 | 12 |
| 67 | | 26-janv-82 | 33 | 1 | 5 |
| 68 | | 26-mai-08 | 7 | 1 | 6 |
| 69 | | 21-avr-86 | 28 | 10 | 9 |
| 70 | | 21-nov-83 | 31 | 7 | 9 |
| 71 | | 30-oct-06 | 8 | 4 | 13 |
| 72 | | 25-janv-88 | 27 | 4 | 15 |
| 73 | | 07-juil-03 | 10 | 7 | 18 |
| 74 | | 31-mai-99 | 16 | 1 | 1 |
| 75 | | 23-mai-06 | 9 | 1 | 7 |
| 76 | | 17-août-09 | 5 | 4 | 26 |
| 77 | | 20-févr-89 | 26 | 4 | 7 |
| 78 | | 21-sept-87 | 27 | 9 | 8 |

| | | | | | |
|-----|--|------------|----|----|----|
| 79 | | 08-déc-97 | 17 | 6 | 18 |
| 80 | | 31-juil-06 | 8 | 11 | 5 |
| 81 | | 12-avr-10 | 5 | 2 | 20 |
| 82 | | 10-avr-07 | 8 | 2 | 22 |
| 83 | | 05-nov-07 | 7 | 8 | 23 |
| 84 | | 15-oct-84 | 30 | 8 | 12 |
| 85 | | 14-mars-01 | 14 | 3 | 13 |
| 86 | | 07-juin-99 | 16 | 0 | 18 |
| 87 | | 05-janv-87 | 26 | 6 | 29 |
| 88 | | 21-juin-99 | 16 | 0 | 8 |
| 89 | | 21-oct-85 | 29 | 8 | 9 |
| 90 | | 08-mars-99 | 15 | 11 | 28 |
| 91 | | 15-oct-84 | 30 | 8 | 13 |
| 92 | | 09-juin-99 | 13 | 8 | 8 |
| 93 | | 09-avr-01 | 14 | 2 | 16 |
| 94 | | 12-mars-14 | 0 | 2 | 13 |
| 95 | | 10-mai-99 | 14 | 4 | 27 |
| 96 | | 15-sept-86 | 28 | 7 | 18 |
| 97 | | 17-janv-12 | 3 | 5 | 16 |
| 98 | | 31-oct-88 | 26 | 8 | 1 |
| 99 | | 04-mars-97 | 18 | 3 | 20 |
| 100 | | 12-avr-99 | 16 | 2 | 15 |
| 101 | | 04-nov-13 | 1 | 7 | 29 |
| 102 | | 02-juin-86 | 29 | 1 | 0 |
| 103 | | 22-mai-84 | 31 | 1 | 8 |
| 104 | | 11-août-08 | 6 | 10 | 24 |
| 105 | | 26-févr-07 | 7 | 3 | 28 |
| 106 | | 15-mai-00 | 15 | 1 | 13 |
| 107 | | 18-févr-02 | 13 | 4 | 9 |
| 108 | | 03-juin-97 | 18 | 0 | 20 |
| 109 | | 16-janv-89 | 26 | 5 | 11 |
| 110 | | 15-déc-86 | 27 | 10 | 26 |
| 111 | | 15-juin-87 | 25 | 10 | 11 |
| 112 | | 28-juil-97 | 17 | 9 | 3 |
| 113 | | 08-janv-01 | 7 | 3 | 16 |
| 114 | | 10-mars-14 | 1 | 3 | 23 |
| 115 | | 26-avr-90 | 25 | 2 | 3 |
| 116 | | 16-sept-85 | 28 | 4 | 15 |
| 117 | | 07-juil-08 | 6 | 11 | 29 |
| 118 | | 18-sept-95 | 17 | 4 | 6 |
| 119 | | 17-juil-00 | 14 | 11 | 11 |
| 120 | | 30-mars-87 | 28 | 2 | 21 |

| | | | | | |
|-----|--|------------|----|----|----|
| 121 | | 02-juin-08 | 7 | 0 | 29 |
| 122 | | 22-sept-80 | 34 | 9 | 8 |
| 123 | | 12-mars-01 | 14 | 2 | 25 |
| 124 | | 21-déc-98 | 16 | 6 | 9 |
| 125 | | 14-avr-97 | 18 | 2 | 13 |
| 126 | | 10-juil-89 | 25 | 11 | 16 |
| 127 | | 07-août-00 | 14 | 10 | 19 |
| 128 | | 03-déc-90 | 24 | 7 | 0 |
| 129 | | 05-janv-87 | 28 | 5 | 7 |
| 130 | | 19-mai-09 | 6 | 1 | 13 |
| 131 | | 23-nov-98 | 16 | 7 | 6 |
| 132 | | 01-déc-97 | 17 | 0 | 14 |
| 133 | | 10-mars-08 | 7 | 2 | 27 |
| 134 | | 11-nov-13 | 1 | 7 | 22 |
| 135 | | 14-mai-12 | 3 | 1 | 18 |
| 136 | | 02-juil-13 | 1 | 11 | 28 |
| 137 | | 20-oct-86 | 28 | 8 | 10 |
| 138 | | 08-juin-87 | 28 | 0 | 14 |
| 139 | | 29-août-88 | 24 | 2 | 6 |
| 140 | | 15-juil-87 | 27 | 11 | 13 |
| 141 | | 24-juil-95 | 19 | 9 | 1 |
| 142 | | 05-juil-04 | 10 | 10 | 7 |
| 143 | | 10-mai-04 | 11 | 1 | 20 |
| 144 | | 01-mars-94 | 21 | 4 | 0 |
| 145 | | 23-janv-95 | 20 | 5 | 7 |
| 146 | | 24-oct-88 | 26 | 8 | 6 |
| 147 | | 12-août-02 | 12 | 10 | 15 |
| 148 | | 12-mars-01 | 14 | 1 | 4 |
| 149 | | 13-nov-06 | 8 | 7 | 20 |
| 150 | | 02-juin-14 | 1 | 0 | 28 |
| 151 | | 23-oct-06 | 8 | 8 | 11 |
| 152 | | 15-févr-88 | 27 | 4 | 11 |
| 153 | | 25-mai-04 | 11 | 1 | 5 |
| 154 | | 03-nov-83 | 28 | 7 | 20 |
| 155 | | 17-mars-86 | 29 | 3 | 11 |
| 156 | | 23-oct-89 | 25 | 8 | 2 |
| 157 | | 12-nov-07 | 7 | 7 | 22 |
| 158 | | 19-mars-01 | 14 | 3 | 10 |
| 159 | | 06-nov-06 | 8 | 4 | 10 |
| 160 | | 21-sept-09 | 5 | 9 | 13 |
| 161 | | 13-juin-94 | 21 | 0 | 14 |
| 162 | | 03-oct-94 | 19 | 10 | 7 |

| | | | | | |
|-----|--|------------|----|----|----|
| 163 | | 19-oct-87 | 27 | 8 | 10 |
| 164 | | 09-janv-89 | 23 | 8 | 9 |
| 165 | | 15-févr-88 | 27 | 4 | 4 |
| 166 | | 02-mai-11 | 4 | 2 | 0 |
| 167 | | 28-avr-08 | 3 | 10 | 3 |
| 168 | | 26-mai-80 | 32 | 0 | 22 |
| 169 | | 08-mai-00 | 15 | 1 | 18 |
| 170 | | 13-avr-04 | 11 | 2 | 14 |
| 171 | | 08-janv-01 | 14 | 5 | 18 |
| 172 | | 30-mars-92 | 21 | 11 | 1 |
| 173 | | 04-avr-12 | 3 | 1 | 25 |
| 174 | | 19-mars-12 | 3 | 3 | 14 |
| 175 | | 14-juil-08 | 6 | 11 | 22 |
| 176 | | 28-mai-07 | 7 | 6 | 10 |
| 177 | | 05-juin-13 | 2 | 0 | 26 |
| 178 | | 03-juin-13 | 2 | 1 | 0 |
| 179 | | 04-déc-89 | 25 | 4 | 9 |
| 180 | | 21-juil-08 | 6 | 11 | 15 |
| 181 | | 25-avr-05 | 10 | 0 | 14 |
| 182 | | 27-janv-86 | 27 | 8 | 4 |
| 183 | | 20-févr-89 | 26 | 1 | 7 |
| 184 | | 08-janv-01 | 14 | 1 | 15 |
| 185 | | 17-juil-00 | 14 | 11 | 11 |
| 186 | | 25-mai-09 | 5 | 11 | 26 |
| 187 | | 13-nov-08 | 6 | 7 | 20 |
| 188 | | 02-févr-98 | 17 | 5 | 0 |
| 189 | | 07-mai-01 | 13 | 10 | 10 |
| 190 | | 31-oct-88 | 26 | 8 | 1 |
| 191 | | 10-nov-08 | 6 | 6 | 7 |
| 192 | | 30-janv-06 | 9 | 0 | 4 |
| 193 | | 07-août-89 | 24 | 11 | 25 |
| 194 | | 26-mai-14 | 1 | 1 | 4 |
| 195 | | 23-nov-87 | 27 | 2 | 11 |
| 196 | | 10-janv-00 | 15 | 5 | 16 |
| 197 | | 07-nov-05 | 9 | 8 | 23 |
| 198 | | 29-avr-85 | 26 | 9 | 0 |
| 199 | | 08-févr-10 | 5 | 4 | 23 |
| 200 | | 27-mars-86 | 29 | 0 | 1 |
| 201 | | 07-mai-07 | 8 | 1 | 25 |
| 202 | | 09-oct-07 | 7 | 8 | 26 |
| 203 | | 01-avr-86 | 28 | 6 | 26 |
| 204 | | 06-janv-86 | 29 | 5 | 20 |

| | | | | | |
|-----|--|------------|----|----|----|
| 205 | | 04-janv-11 | 4 | 5 | 28 |
| 206 | | 11-janv-88 | 26 | 4 | 24 |
| 207 | | 19-juil-99 | 15 | 11 | 10 |
| 208 | | 22-nov-10 | 4 | 7 | 11 |
| 209 | | 12-août-02 | 12 | 10 | 10 |
| 210 | | 05-juil-99 | 15 | 11 | 20 |
| 211 | | 23-mars-15 | 0 | 3 | 10 |
| 212 | | 01-juil-98 | 17 | 6 | 19 |
| 213 | | 02-août-99 | 15 | 1 | 21 |
| 214 | | 01-juil-98 | 17 | 8 | 10 |
| 215 | | 02-juil-96 | 8 | 8 | 12 |
| 216 | | 15-mai-89 | 26 | 1 | 13 |
| 217 | | 09-mai-88 | 26 | 10 | 12 |
| 218 | | 03-juin-13 | 1 | 11 | 29 |
| 219 | | 19-déc-83 | 31 | 6 | 9 |
| 220 | | 05-janv-87 | 27 | 5 | 15 |
| 221 | | 15-mai-01 | 14 | 1 | 13 |
| 222 | | 24-mai-94 | 21 | 1 | 6 |
| 223 | | 19-févr-01 | 14 | 1 | 14 |
| 224 | | 18-oct-99 | 15 | 8 | 10 |
| 225 | | 12-mai-83 | 32 | 1 | 14 |
| 226 | | 15-mai-06 | 9 | 1 | 7 |
| 227 | | 03-avr-08 | 7 | 2 | 29 |
| 228 | | 05-janv-15 | 0 | 5 | 27 |
| 229 | | 12-oct-10 | 4 | 8 | 22 |
| 230 | | 05-déc-88 | 26 | 6 | 15 |
| 231 | | 29-avr-85 | 28 | 8 | 29 |
| 232 | | 20-janv-86 | 27 | 1 | 16 |
| 233 | | 23-août-10 | 4 | 10 | 12 |
| 234 | | 07-mai-01 | 13 | 10 | 10 |
| 235 | | 05-nov-07 | 7 | 7 | 4 |
| 236 | | 07-août-06 | 8 | 10 | 28 |
| 237 | | 13-oct-09 | 5 | 8 | 21 |
| 238 | | 04-déc-00 | 13 | 4 | 28 |
| 239 | | 28-févr-00 | 15 | 4 | 2 |
| 240 | | 30-nov-87 | 27 | 7 | 1 |
| 241 | | 10-mars-14 | 1 | 3 | 23 |
| 242 | | 03-juil-00 | 13 | 7 | 7 |
| 243 | | 01-juin-15 | 0 | 1 | 0 |
| 244 | | 05-avr-88 | 26 | 6 | 0 |
| 245 | | 06-mai-13 | 2 | 1 | 26 |
| 246 | | 26-oct-87 | 27 | 8 | 1 |

| | | | | | |
|-----|--|------------|----|----|----|
| 247 | | 31-janv-00 | 15 | 5 | 1 |
| 248 | | 01-août-88 | 26 | 10 | 18 |
| 249 | | 16-juin-08 | 7 | 0 | 15 |
| 250 | | 20-août-07 | 7 | 10 | 16 |
| 251 | | 13-mars-89 | 26 | 3 | 10 |
| 252 | | 15-juin-87 | 28 | 0 | 9 |
| 253 | | 01-mars-94 | 21 | 4 | 0 |
| 254 | | 18-août-08 | 6 | 10 | 17 |
| 255 | | 12-juin-89 | 26 | 0 | 3 |
| 256 | | 29-janv-01 | 13 | 5 | 3 |
| 257 | | 14-août-00 | 14 | 10 | 14 |
| 258 | | 08-nov-05 | 9 | 7 | 22 |
| 259 | | 02-oct-06 | 8 | 9 | 2 |
| 260 | | 12-oct-07 | 7 | 8 | 23 |
| 261 | | 08-mai-09 | 6 | 0 | 18 |
| 262 | | 01-mai-06 | 9 | 2 | 1 |
| 263 | | 28-sept-89 | 25 | 9 | 2 |
| 264 | | 25-août-08 | 6 | 10 | 10 |
| 265 | | 19-mai-09 | 6 | 1 | 13 |
| 266 | | 23-mars-09 | 6 | 3 | 10 |
| 267 | | 06-avr-81 | 34 | 2 | 19 |
| 268 | | 23-sept-02 | 12 | 9 | 6 |
| 269 | | 28-nov-01 | 12 | 10 | 3 |
| 270 | | 24-févr-09 | 6 | 4 | 7 |
| 271 | | 01-mars-11 | 7 | 8 | 26 |
| 272 | | 05-janv-15 | 0 | 5 | 27 |
| 273 | | 29-mai-00 | 14 | 10 | 9 |
| 274 | | 04-janv-99 | 16 | 5 | 20 |
| 275 | | 05-juil-10 | 5 | 0 | 0 |

ANNEXE C

**RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ
(RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE)**

CONVENTION COLLECTIVE

2016-2019

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

(Régime de congé sabbatique)

**LA SOCIÉTÉ DE GESTION DU RÉSEAU INFORMATIQUE
DES COMMISSIONS SCOLAIRES**

CONTRAT POUR UN CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

INTERVENU ENTRE :

La Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires, communément appelée GRICS, corporation légalement constituée, ayant son siège social et sa principale place d'affaires au 5100, rue Sherbrooke Est, 3e étage, ville de Montréal, Québec, H1V 3R9, représentée par Mme Lorraine Mayer, présidente-directrice générale.

Ci-après appelé : GRICS

ET : Nom _____ Prénom _____
 Numéro d'assurance sociale _____
 Domicilié et résidant au _____

Ci-après appelé : l'Employé

Dans ce document, le générique masculin désigne aussi bien les hommes que les femmes et est utilisé dans le seul but d'alléger le texte.

PRÉAMBULE :

Attendu que la Société GRICS peut offrir la possibilité à certains employés de prendre un Congé à traitement différé (le RCTD).

Attendu que la Société GRICS prévoit les modalités pour qu'un employé puisse en bénéficier.

Attendu que l'Employé répond aux critères prévus à la Réglementation de la Société GRICS pour demander un Congé à traitement différé.

Attendu que la Société GRICS accepte que l'Employé ait ce Congé selon les modalités ci-après décrites.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Le préambule fait partie intégrante des présentes :

1- Durée du contrat

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

Il peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles 5 à 12 des présentes.

2- Durée du congé sabbatique

- Le congé sabbatique est d'une durée de _____ soit du _____ au _____
- La durée du congé doit être d'au moins 6 mois consécutifs et celui-ci ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit. Les dates du congé sont fixées de façon à ce que l'Employé ait cumulé toutes les contributions requises dans son fonds RCTD avant de prendre le congé. Dans tous les cas, ce congé doit être pris pendant la durée du contrat.
- Au cours du congé sabbatique, l'Employé ne peut recevoir, de la GRICS ou d'une autre personne ou société avec qui la GRICS a un lien de dépendance, aucune rémunération autre que le montant qu'il aurait accumulé à son compte dans le cadre du RCTD.
- Malgré toute disposition en raison des avantages et conditions auxquels les personnes salariées peuvent bénéficier durant le contrat, le congé sabbatique doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à compter de laquelle le traitement de l'Employé a commencé à être différé et ce, sous réserve du règlement 6801 a) de la *Loi sur l'impôt sur le revenu* « LIR ».

3- Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat où l'Employé accumule des sommes en vue de son congé, il recevra ____% du traitement auquel il a droit en vertu de l'article 9-5.02 de la Convention. Durant son congé, l'Employé recevra de l'EMPLOYEUR concernant le RCTD, toutes les sommes qui s'y seront accumulées à son acquis.

Nonobstant le paragraphe précédent, et ce, pour la durée du contrat, tout montant qu'il est raisonnable de considérer comme le revenu du RCTD pour une année d'imposition (année civile), au profit de l'Employé, sera versé à cet Employé au cours de cette même année.

Les sommes retenues pour le Congé seront conservées à chaque période de paie par l'EMPLOYEUR.

4- Avantages

a) Pendant chacune des années du présent contrat, l'Employé bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- Régime de retraite :

L'Employé assume à 100% l'entière responsabilité de sa contribution au régime de retraite. L'EMPLOYEUR facture annuellement la part employé avancée et payée par l'EMPLOYEUR dans le cadre du coût de la mesure de la CARRA;

- Régime d'assurance collective : selon les dispositions prévues au contrat d'assurance collective;

Accumulation des jours de congé de maladie, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel il a droit en vertu des dispositions de l'article III ci-haut mentionné;

- Accumulation du service.

b) Pendant le congé sabbatique, l'Employé se voit transférer les coûts relatifs à :

- La garantie accident-maladie (part employé - part EMPLOYEUR);

- S'il maintient l'assurance salaire courte durée, il doit assumer l'entière responsabilité de la prime.

c) Pendant le congé sabbatique, l'Employé n'a droit à aucune des primes prévues à la convention. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, il a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu des dispositions de l'article 3.

d) Pendant le congé sabbatique, l'Employé n'accumule aucun jour de vacances. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, l'Employé se voit attribuer ses vacances en fonction de la durée de son service au cours de l'année de référence.

e) Sous réserve des dispositions de la CARRA, chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur et le traitement moyen est établi sur la base du traitement que l'Employé aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé.

f) Sous réserve de l'article 10, pendant chacune des années visées par le présent contrat, l'Employé a droit à tous les autres bénéfices de sa convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.

g) Pendant le congé sabbatique, l'Employé ne reçoit aucune rémunération pour les jours fériés et les congés sociaux. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, les jours fériés et les congés sociaux sont rémunérés à son plein traitement.

5- Désistement, démission de l'Employé ou autre type de cessation volontaire

Advenant le désistement (pour des raisons extraordinaires devant être autorisé par le secteur Ressources humaines) la démission ou autre type de cessation volontaire, le présent contrat prend fin à la date de l'événement.

L'EMPLOYEUR rembourse à l'Employé, les sommes cumulées.

6- Mise à pied ou congédiement de l'Employé

Advenant la mise à pied ou le congédiement de l'Employé, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues à l'article 5 s'appliquent alors.

7- Décès de l'Employé

Advenant le décès de l'Employé pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et toutes les sommes accumulées à son acquis seront versées par l'EMPLOYEUR à sa succession dans les meilleurs délais. La présente lie les successeurs, héritiers légaux et ayants droit de l'Employé.

8- Congé sans traitement

Sous réserve de l'article 2 dernier alinéa, au cours de la durée du contrat, le total d'un ou des congés sans traitement autorisés suivant la convention ne peut excéder 12 mois. Dans ce cas, la durée du présent contrat est prolongée d'autant.

9- Invalidité

Sous réserve de l'article 2 dernier alinéa :

A) Si l'invalidité survient au cours du congé sabbatique

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé sabbatique et elle sera considérée avoir débuté à la date prévue du retour au travail de l'Employé, à la condition d'avoir maintenu la garantie assurance salaire courte durée durant le congé sabbatique.

B) Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris

L'Employé visé peut se prévaloir de l'un des choix suivants :

1. Il peut interrompre sa participation au présent contrat pour la durée de l'invalidité et l'article 10-1.00 de la Convention s'applique;
2. Il peut mettre fin au contrat et l'article 5 des présentes s'applique.

10- Lésion professionnelle ou accident de travail

Sous réserve de l'article 2 dernier alinéa, lorsque survient une lésion professionnelle ou accident de travail, les dispositions de l'article 10-1.26 de la convention s'appliquent à la

date de l'événement; l'Employé visé peut se prévaloir alors de l'un des choix suivants :

1. Il peut interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois le contrat prend fin après 2 ans d'interruption et les dispositions de l'article 5 s'appliquent alors.
2. Il peut mettre fin au contrat à la date de l'événement, les dispositions de l'article 5 s'appliquent alors.

11- Congé de maternité (20 semaines), de paternité (1 semaine) et congé d'adoption (10 semaines)

Sous réserve de l'article 2 dernier alinéa, l'Employé peut se prévaloir de l'un ou l'autre des choix suivants :

- a) La participation au présent contrat est interrompue pour une période maximale de 20 semaines pour le congé de maternité, 1 semaine pour le congé de paternité ou 10 semaines pour le congé d'adoption; le contrat est alors prolongé d'autant, les dispositions de l'article 10-3.00 de la convention s'appliquent et les indemnités prévues à cet article sont établies sur la base du traitement régulier.
- b) L'Employé peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir les sommes cumulées auprès de l'EMPLOYEUR conformément à l'article 5. Les indemnités prévues aux dispositions de l'article 10-3.00 de la convention sont basées sur son traitement régulier.

12- Dispositions particulières

- a) L'Employé doit fournir les motifs à l'appui de sa demande de congé à traitement différé.
- b) La Société GRICS se réserve le droit d'appliquer des mesures disciplinaires, y compris de mettre fin au contrat et au congé, à l'Employé qui utilise son congé à traitement différé pour d'autres fins que celles pour lesquelles il l'a obtenu.
- c) Nonobstant le paragraphe précédent, tous les montants détenus dans le RCTD au profit de l'Employé seront versés à l'Employé au plus tard à la fin de la première année d'imposition commençant après la période maximale de six ans suivant le début du présent contrat. De ces montants détenus dans le RCTD, l'EMPLOYEUR déduit les impôts et toutes les retenues légales, assurances, comme si l'Employé était au travail.
- d) Lors de son retour au travail, l'Employé réintègre son emploi ou un emploi correspondant à son classement. Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli ou déplacé, l'Employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail. Dans tous les cas, l'Employé qui s'est prévalu du RCTD devra retourner au travail pour une période au moins égale à la durée de son Congé.
- e) Advenant que le congé ne puisse être pris pendant la durée du contrat à cause d'une situation vécue par l'EMPLOYEUR ou l'Employé et que la Société GRICS ne peut accorder le déplacement du congé à une autre période convenant aux deux parties et sous réserve de l'article 2 dernier alinéa, alors l'article 5 s'applique.

- f) L'application du présent contrat doit se conformer au règlement en vigueur de la *Loi de l'impôt sur le Revenu « LIR »*.

En foi de quoi, les parties ont signé à _____, ce _____^{ième} jour de _____ 201_.

POUR LA SOCIÉTÉ DE GESTION
DU RÉSEAU INFORMATIQUE DES
COMMISSIONS SCOLAIRES

par : Lorraine Mayer

par : L'Employé

ANNEXE D

FORMULAIRE D'ÉVALUATION

CONVENTION COLLECTIVE

2016-2019



**Formulaire d'évaluation
du rendement personnel**

| | |
|--------------------------|------------------|
| Nom, prénom | |
| Corps d'emploi / Échelon | |
| Secteur et Direction | |
| Dernière évaluation | |
| Période d'évaluation | de _____ à _____ |

| TÂCHES OU CRITÈRES | TYPE TÂCHES | | DURÉE | APPRÉCIATION | | | | | COMMENTAIRES |
|--------------------|-------------|----|-------|--------------|---|---|---|---|--------------|
| | TN | TP | | I | A | B | S | E | |
| | | | | | | | | | |

APPRÉCIATION : I = INSUFFISANT A = À AMÉLIORER B = BON S = SUPÉRIEUR E = EXCEPTIONNEL

Page

Nom, prénom :

| TÂCHES OU CRITÈRES | TYPE TÂCHES | | DURÉ E | APPRÉCIATION | | | | | COMMENTAIRES |
|--------------------|-------------|----|--------|--------------|---|---|---|---|--------------|
| | TN | TP | | I | A | B | S | E | |
| | | | | | | | | | |

APPRÉCIATION : I = INSUFFISANT A = À AMÉLIORER B = BON S = SUPÉRIEUR E = EXCEPTIONNEL

Page

LETTRES D'ENTENTE
CONVENTION COLLECTIVE
2016-2019

TRAVAIL OCCASIONNEL

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

RELATIVE AUX SECTEURS REGROUPANT DES DIRECTIONS OU DIVISIONS DE MÊME NATURE

Entre :

La Société de Gestion du Réseau informatique des commissions scolaires

Et le Syndicat canadien de la fonction publique, Section locale 3005

Aux fins de l'application de l'article 7-2.10 a) et b), les secteurs regroupant des directions de même nature sont :

SECTEUR DES SERVICES :

Toutes les directions de ce secteur sont de même nature.

SECTEUR DU DÉVELOPPEMENT :

Toutes les directions de ce secteur sont de même nature.

TRAVAIL OCCASIONNEL

SECTEUR DES PRODUITS :

Toutes les directions de ce secteur sont de même nature.

- les employés sélectionnés à titre de P.O. peuvent cependant être choisis dans tous les autres secteurs de la GRICS.

SECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES, FINANCIÈRES ET INFORMATIQUES :

- **Division ressources humaines**
- **Division finances**
- **Division des outils internes est de même nature avec la direction informatique**

SECTEUR DES VENTES, DU MARKETING ET DES COMMUNICATIONS

- **Toutes les divisions de ce secteur sont de même nature**

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 26^{ième} JOUR DE FÉVRIER 2016.

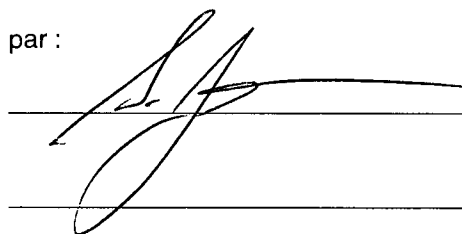
POUR LA SOCIÉTÉ DE GESTION
DU RÉSEAU INFORMATIQUE DES
COMMISSIONS SCOLAIRES

POUR LE SYNDICAT
CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE Section locale 3005

par :



par :



LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1
RELATIVE AUX ASSURANCES COLLECTIVES

Entre:

La Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires, ci-après désigné l'EMPLOYEUR

et

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3005, ci-après désigné le SYNDICAT

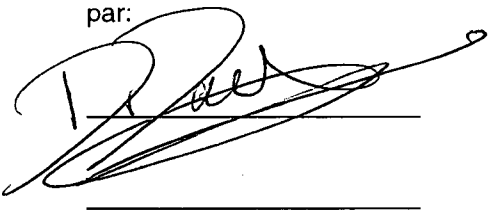
Suite au renouvellement de la convention collective, les parties conviennent de maintenir un comité de travail pour **évaluer** le régime d'assurances collectives et de trouver les meilleurs moyens pour en assurer un contrôle des coûts plus efficace.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 26^{ième} JOUR DE FÉVRIER 2016.


POUR LA SOCIÉTÉ DE GESTION
DU RÉSEAU INFORMATIQUE DES
COMMISSIONS SCOLAIRES

POUR LE SYNDICAT
CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE SECTION LOCALE 3005

par:



par:



TRAVAIL 00317-215

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE DU CORPS D'EMPLOI DE RÉCEPTIONNISTE

ENTRE

**LA SOCIÉTÉ DE GESTION DU RÉSEAU INFORMATIQUE DES COMMISSIONS SCOLAIRES
(GRICS)**

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3005

CONSIDÉRANT que le service aux clients (internes et externes) est l'élément primordial dans l'aménagement des horaires de travail;

CONSIDÉRANT que le poste de réceptionniste nécessite une présence plus grande que la période de référence de soixante-dix (70) heures pour répondre au besoin du service autant à l'interne qu'à l'externe, malgré les heures officielles d'ouverture de la GRICS;

CONSIDÉRANT que les heures de travail du poste de réceptionniste engendrent dix (10) heures de temps supplémentaires par période de paie de référence (aux deux (2) semaines);

CONSIDÉRANT que la présente entente est faite sans admission aucune et uniquement en vue de régler une situation particulière et qu'elle ne pourra être utilisée à titre de précédent;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Que la période de référence du poste de réceptionniste passe de soixante-dix (70) heures à quatre-vingt (80) heures pour une durée de deux (2) semaines, soit dix (10) jours à taux simple;
2. Que le détenteur de ce poste ne peut bénéficier d'aucun autre avantage au prorata, dans la convention collective, découlant d'une période de référence plus élevé que les autres employés;
3. Que ce nouvel horaire est effectif à compter du 30 juin 2014.

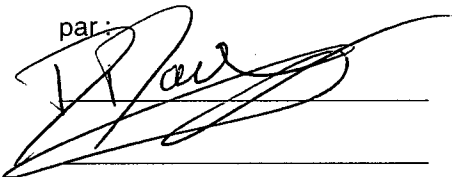
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 26^{ième} JOUR DE FÉVRIER 2016.

POUR LA SOCIÉTÉ DE GESTION
DU RÉSEAU INFORMATIQUE DES
COMMISSIONS SCOLAIRES

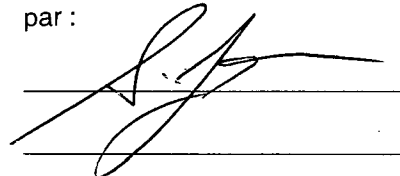
POUR LE SYNDICAT
CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 3005

TRAVAIL OCCASIONNEL

par :



par :



**LETTRE D'ENTENTE NO. 4
RELATIVE AU SECTEUR DU DÉVELOPPEMENT ET
AU SECTEUR DES PRODUITS**

ENTRE

**LA SOCIÉTÉ DE GESTION DU RÉSEAU INFORMATIQUE DES COMMISSIONS SCOLAIRES
(GRICS)**

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3005

CONSIDÉRANT que le secteur du développement et que le secteur des produit de la Société est intimement lié quant au développement d'application logiciel;

CONSIDÉRANT que la Société utilise désormais le mode SCRUM AGILE dans le secteur du développement;

CONSIDÉRANT que cette lettre remplacera la lettre d'entente numéro 4 relatives aux primes de P.O et Scrum master et développeur expert;

CONSIDÉRANT que ces deux primes sont inter reliées dans le cadre d'une équipe de développement auto-organisée responsable d'une application logiciel, lié par un récit provenant d'un propriétaire de produit du secteur Produit;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Que les considérants font partie intégrante de la présente;
2. Qu'il est résolu d'appliquer les primes suivantes;

Propriétaire de produit (P.O.) : 6 %

Rôle du propriétaire de produit

- Définit les fonctionnalités et décide des dates de mise en production et de leur contenu
- Regroupe les commentaires des utilisateurs, parties prenantes et autres personnes
- Responsable de la profitabilité du produit
- Définit la priorité des fonctionnalités en accord avec leur valeur marchande
- Lui seul peut changer les priorités et les fonctionnalités à développer
- Accepte ou rejette le travail de l'équipe
- Une seule personne

Scrum Master : 4 %

Rôle du Scrum Master

- S'assure que le processus est respecté
- Enlève les barrières et empêchements
- Évalue le progrès
- Gère l'équipe jusqu'au moment ou elle se gère seule
- Protège l'équipe des interférences externes
- Forme le Propriétaire de produit sur comment augmenter le retour sur investissement
- Contribue à l'amélioration des pratiques de développement et des outils

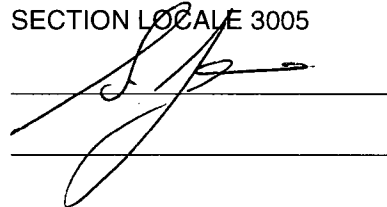
- Exécute, en appui aux gestionnaires, certaines tâches administratives et adresse les problèmes de l'équipe.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 26^{ième} JOUR DE FÉVRIER 2016.

POUR LA SOCIÉTÉ DE GESTION
DU RÉSEAU INFORMATIQUE DES
COMMISSIONS SCOLAIRES



POUR LE SYNDICAT
CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 3005



TREVAIR QC 3005 2016