

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-7715

N° dossier d'accréditation : AM-1001-0397

EMPLOYEUR CENTRE COMMUNAUTAIRE JURIDIQUE LAURENTIDES-LANAUDIÈRE 300, RUE SICARD, BUREAU 210 SAINTE-THÉRÈSE QC J7E 3X5 Secteur d'activité : Péri-public		
ASSOCIATION SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE BUREAU DU CENTRE COMMUNAUTAIRE JURIDIQUE LAURENTIDES-LANAUDIÈRE - SCFP 7250 565, BOUL CRÉMAZIE E, 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2023-06-01 Date dépôt : 2023-06-05	Nombre de salariés visés : 55	Date début : 2020-04-01 Date d'expiration : 2023-03-31

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2023-07-13
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

Courriel: service.clientele@mtess.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

2020-2023

INTERVENUE ENTRE

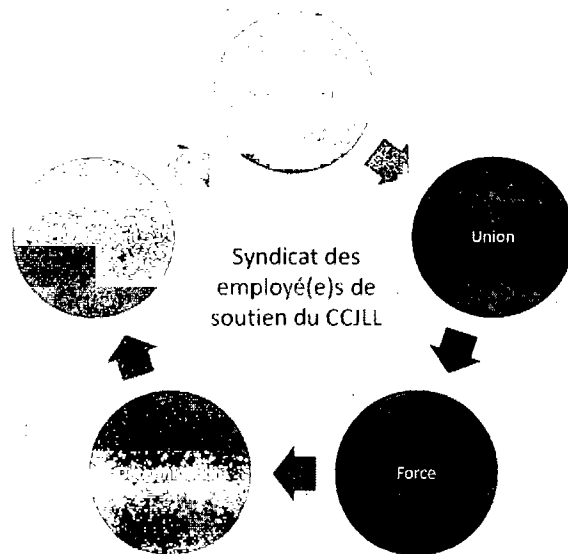
LE CENTRE COMMUNAUTAIRE JURIDIQUE LAURENTIDES-LANAUDIÈRE

Le réseau de l'aide juridique
au service des gens...



Et

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE BUREAU DU
CENTRE COMMUNAUTAIRE JURIDIQUE LAURENTIDES-LANAUDIÈRE – SCFP 7250**



REÇU - RDRT

05 JUIN 2023

Registre des documents
en relations du travail

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 :	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	10
ARTICLE 2 :	DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT SEXUEL, VIOLENCE ET HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE	10
ARTICLE 3:	RECONNAISSANCE.....	11
ARTICLE 4:	CHAMP D'APPLICATION.....	12
ARTICLE 5:	DÉFINITION DES TERMES.....	12
ARTICLE 6:	RÉGIME SYNDICAL	14
ARTICLE 7:	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	15
ARTICLE 8:	PARTICIPATION, INFORMATION ET FORMATION	18
ARTICLE 9:	HEURES DE TRAVAIL.....	20
ARTICLE 10:	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	20
ARTICLE 11:	VACANCES ANNUELLES.....	22
ARTICLE 12:	JOURS FÉRIÉS	27
ARTICLE 13:	CONGÉS SOCIAUX.....	28
ARTICLE 14:	DROITS PARENTAUX	31
	Section I : Dispositions générales.....	31
	Section II: Congé de maternité	32
	Section III: Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement.....	42
	Section IV: Congé à l'occasion de la naissance.....	44
	Section V: Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption	45

	Section VI: Congé sans traitement et congé partiel sans traitement	47
	Section VII: Dispositions diverses	49
ARTICLE 15:	ANCIENNETÉ	52
ARTICLE 16:	MOUVEMENT DE PERSONNEL	54
ARTICLE 17:	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	61
ARTICLE 18:	MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES.....	62
ARTICLE 19:	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS	63
ARTICLE 20:	RESPONSABILITÉ CIVILE	64
ARTICLE 21:	FRAIS DE VOYAGE, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURE PERSONNELLE	65
ARTICLE 22:	PRÉLÈVEMENTS PRÉ-AUTORISÉS	66
ARTICLE 23:	CHARGE PUBLIQUE OU SYNDICALE	66
ARTICLE 24:	PERFECTIONNEMENT	66
ARTICLE 25:	VERSEMENT DE TRAITEMENT	67
ARTICLE 26:	CHARGE DE TRAVAIL	68
ARTICLE 27:	TITRE D'EMPLOI ET EXIGENCES.....	68
ARTICLE 28:	SANTÉ ET SÉCURITÉ ET ACCIDENT DE TRAVAIL	70
ARTICLE 29:	ASSURANCE COLLECTIVE – CONGÉS DE MALADIE – RÉGIME DE RETRAITE.....	72
ARTICLE 30:	CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	77
ARTICLE 31:	CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT	79
ARTICLE 32:	CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	79
ARTICLE 33:	FRAIS DE DÉPLACEMENT	85

ARTICLE 34: PUBLICATION.....	87
ARTICLE 35: RÉMUNÉRATION	87
ARTICLE 36 : DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	90

ANNEXES

ANNEXE I :	TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT	92
ANNEXE II :	TITRES D'EMPLOI ET EXIGENCES	96
ANNEXE III :	DESCRIPTION DE TÂCHES.....	100
ANNEXE IV:	LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	113
ANNEXE V :	LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES.....	116
ANNEXE VI :	FORMULAIRE D'INFORMATIONS	118
ANNEXE VII:	LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	120
ANNEXE VIII:	LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE	122
ANNEXE IX-A :	ENTENTE SUR L'HORAIRE DE TRAVAIL	125
ANNEXE IX-B :	ÉCHELLES DE TRAITEMENT À 32.5 HEURES.....	126
ANNEXE X :	LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU POSTE DE SECRÉTAIRE PRINCIPAL(E).....	130
ANNEXE XI:	PROJET-PILOTE D'HORAIRE VARIABLE	131
ANNEXE XII :	LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES SEMAINES DE TRAVAIL RÉMUNÉRÉES LORS DES VERSEMENTS DE TRAITEMENT (ARTICLE 25.01).....	136
ANNEXE XIII:	LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ POUR LA RÉVISION DES TITRES D'EMPLOI, DES EXIGENCES ET DES DESCRIPTIONS DE TÂCHES DES EMPLOYÉ(E)S DE BUREAU DU RÉSEAU DE L'AIDE JURIDIQUE.....	138

ANNEXE XIV : LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE
TÉLÉTRAVAIL.....140

INDEX ANALYTIQUE

	ARTICLES	ANNEXES
A		
Abolition de poste	16.25	
Accident de travail	28.	
Affichage de poste	16.	
Affichage syndical	7.06	
Aménagement du temps de travail		VII
Ancienneté	15.	
Assemblées générales	7.05	
Assurance collective	29.	
B		
Banque de libérations syndicales	7.04	
C		
Charge de travail	26.	
Charge publique ou syndicale	23.	
Congés – Adoption	14.31	
- Aide internationale	30.08	
- Maladie	29.	
- Maternité :	14.01 ss.	
o partiel sans traitement et sans traitement	14.38	
- Partiel sans traitement;	31.	
- Paternité	14.27	
- Perfectionnement	24 ss.	
- Sabbatique à traitement différé	32.	
- Sans traitement	30.	
- Sociaux (décès, mariage...)	13.	
Conjoint	5.01	
Cotisation syndicale	6.03, 6.05, 6.07	
D		
Définition des termes	5.	
Description des tâches		III
Discrimination	2.	
Droits parentaux	14.	
Durée de la convention collective	36.	

E

Ergonomie	28.07, 28.08	
Échelon - Détermination et avancement d'échelon	27.05, 27.09	
Échelles de traitement (salaire)		I
Employeur	5.02	
Entente particulière	7.07	
Exigences	27	II

F

Formation	8.04	
Formulaire d'informations		VI
Frais d'arbitrage	19.06	
Frais de déplacement (déménagement)	33.	
Frais de voyage et d'usage de voiture personnelle	21.	
Frais d'inscription et de cours	24.03	

G

Grief	2.08, 5.03, 7.02, 16.15, 16.16 et 18, 19, 27.04	
-------	--	--

H

Harcèlement sexuel	2.	
Heures de travail	9.	

I

Information	8.01	
-------------	------	--

J

Jours fériés	12.01	
--------------	-------	--

L

Lettres d'entente		IV, V, VII, VIII, IXA, X, XI, XII, XIII et XIV
Libérations syndicales	7, 8, 23, 28.07	

M

Mesures disciplinaires et administratives	18.
Mouvement de personnel	16.

O

Outils technologiques	8.03
-----------------------	------

P

Paie (versement)	25.
Pause-santé	9.02 et 28.08
Perfectionnement	24.
Permanence	5.05
Personnes remplaçantes	5.07 et 16.14
Poste	5.09 et 16.01
Prélèvements pré-autorisés	22.
Prime de désignation annuelle	35.11
Prime de relocalisation	33.08
Probation	5.06
Projet spécial	5.07A, 16.12A
Publication de la convention collective	34.

R

Réclamation (responsabilité civile)	20.	
Réduction du temps de travail (Lettre d'entente)		IV
Régime de retraite (RREGOP)	29.	VIII
Régime syndical	6.	
Rémunération	25. et 35.	
Repas	9.01	
Représentant du syndicat	5.12	
Réprimande	18.	
Responsabilités familiales (Lettre d'entente)		V
Retraite progressive	29A ss.	
Réunion de bureau	8.01	

S

Salaire		I
Santé-sécurité	28 ss.	
Sécurité d'emploi	17.	
Service continu	5.10, 15.01, 15.03, 16.24	

Supérieur immédiat	3.03 et 5.11	
Suspension	18.	
Syndicat (adhésion, cotisation, etc.)	6.	

T

Table des déductions des jours de vacances	11.	
Temps partiel	5.08	
Temps supplémentaire	10.	
Titres d'emploi et exigences	27.	II

V

Vacances annuelles	11.	
Versement de traitement	25.	
Violence	2.02	

ARTICLE 1 : **BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

1.01 La présente convention collective a pour but :

- a) D'établir des rapports ordonnés entre les parties;
- b) D'établir des conditions de travail justes et équitables de même que des conditions de travail qui assurent la sécurité et le bien-être des personnes régies par les présentes;
- c) De faciliter, par des mécanismes appropriés, le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre les parties.

ARTICLE 2 : **DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT SEXUEL, VIOLENCE ET HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**

2.01 L'employeur reconnaît sa responsabilité de maintenir un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement ou de violence.

2.02 Les parties conviennent de coopérer par leurs représentants respectifs au maintien d'un milieu de travail sain, empreint de relations humaines respectueuses et exemptes d'incivilité, de discrimination, de toute violence. Les politiques adoptées par l'employeur ainsi que les législations applicables en semblable matière seront diffusées par l'employeur aux personnes

2.03 En conséquence, elles reconnaissent que toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin, il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou harcèlement par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs, contre une personne pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne* ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.

2.04 Elles reconnaissent également que:

- Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitation verbale ou gestuelle; et que
- Le harcèlement psychologique s'entend d'une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des

paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste, étant reconnu qu'une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

2.05 Elles reconnaissent finalement que la violence physique réfère à l'usage de brutalités, tels des coups ou des contraintes physiques, à l'endroit d'un objet ou à l'égard d'une personne dans le but d'intimider et de contraindre.

2.06 L'employeur convient de faire cesser toute situation de harcèlement, de discrimination ou de violence.

À cet égard, le syndicat s'engage, en autant que faire se peut, à porter à la connaissance de l'employeur toute situation de discrimination, de harcèlement ou de violence et l'employeur convient de prendre alors toutes les dispositions nécessaires pour y mettre fin.

2.07 Une personne victime de discrimination, de harcèlement ou de violence ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée dans le traitement et le règlement de sa plainte ou de son grief.

2.08 Dans le cas de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence physique, l'employé peut soumettre un grief conformément à l'article 19.02, sous réserve que, dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, le délai pour soumettre un grief est de deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

ARTICLE 3 : **RECONNAISSANCE**

3.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant et négociateur des personnes assujetties à l'accréditation syndicale émise en vertu du Code du travail du Québec en matière de relations et de conditions de travail.

3.02 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la convention collective.

3.03 Lors d'un changement, l'employeur informe la personne du nom de son supérieur immédiat.

3.04 L'employeur avise, par écrit, le syndicat de l'exclusion d'une personne de l'unité d'accréditation et indique les motifs de cette exclusion.

Les parties procèdent à une mise à jour annuelle des personnes exclues de l'unité d'accréditation.

Cet article n'a pas pour effet de modifier les ententes intervenues entre les parties.

ARTICLE 4 : **CHAMP D'APPLICATION**

4.01 La présente convention collective s'applique à toute personne visée par l'accréditation émise conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

ARTICLE 5 : **DÉFINITION DES TERMES**

Les définitions ci-après énumérées ne servent qu'à fixer le sens des mots et expressions utilisées dans la convention collective.

CONJOINT(E)

5.01 Aux fins des présentes, on entend par conjointe ou conjoint, les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

5.02 **EMPLOYEUR**

Le Centre communautaire juridique Laurentides-Lanaudière.

5.03

GRIEF

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

5.04

PERSONNE

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat conformément au Code du travail du Québec.

5.05

PERSONNE PERMANENTE

Celle qui a complété sa période de probation.

5.06

PERSONNE EN PROBATION

Celle qui est embauchée sur un poste permanent et qui n'a pas complété cent quatre-vingts (180) jours de travail à l'intérieur d'une période continue de dix-huit (18) mois de calendrier. Elle est assujettie à toutes les clauses de la convention collective, sauf qu'elle n'a aucun recours en vertu de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage si elle est remerciée de ses services avant l'expiration de sa période de probation.

5.07

PERSONNE REMPLAÇANTE

Celle qui remplace une personne temporairement absente, qui comble temporairement un poste vacant ou qui exécute un surcroît temporaire de travail ou un projet spécial.

5.07 A

Un projet spécial est une activité à durée limitée qui n'entre pas dans le cadre des projets habituels du Centre communautaire juridique Laurentides-Lanaudière ou de la Commission des services juridiques à cause de son envergure ou de son caractère particulier.

Le syndicat est avisé de tout projet spécial.

5.08

PERSONNE À TEMPS PARTIEL

Celle qui travaille soixante pour cent (60 %) et moins des heures hebdomadaires prévues à son titre d'emploi. Elle bénéficie du traitement et des bénéfices prévus à la convention collective au prorata des heures travaillées.

5.09

POSTE

Attribution de travail identifiée par les éléments suivants :

- un titre d'emploi;
- le nom d'un bureau, d'une section ou le siège de l'administration.

5.10

SERVICE CONTINU

La durée d'emploi ininterrompue d'une personne depuis sa dernière date d'entrée en fonction.

5.11

SUPÉRIEUR IMMÉDIAT

La personne désignée par l'employeur.

5.12

REPRÉSENTANT DU SYNDICAT

Toute personne de l'exécutif du syndicat ou désignée par lui, de même que toute personne du SCFP mandatée par le syndicat.

Au plus tard le 1^{er} avril de chaque année, le syndicat avise l'employeur du nom des personnes de l'exécutif et de celles désignées par lui pour le représenter. Il avise également l'employeur de tout changement le cas échéant, dans les meilleurs délais.

ARTICLE 6 :

RÉGIME SYNDICAL

6.01

Toute personne doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la convention collective.

Un employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer une personne pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre cette personne comme membre ou l'a suspendue ou l'a exclue de ses rangs sauf dans les cas prévus à l'article 63 du Code du travail du Québec.

6.02

Toute personne embauchée après la date de signature de la convention collective doit, dès son embauche, signer une demande d'adhésion syndicale, et ce, comme condition d'embauche.

À cet effet, l'employeur fait signer la carte d'adhésion fournie par le syndicat et la transmet dans les sept (7) jours à la trésorière du syndicat. Le montant du droit d'entrée est prélevé en même temps que la première cotisation syndicale.

De plus, l'employeur communique au syndicat dans les sept (7) jours suivants l'embauche, les informations la concernant en utilisant le formulaire d'informations qui se retrouve à l'annexe VII de la présente convention collective.

L'employeur remet à la personne nouvellement embauchée son document d'accueil dès l'embauche et fournit également une copie de la convention collective.

6.03 L'employeur prélève sur la paie de chaque personne une somme égale à la cotisation fixée par le syndicat pour ses membres.

6.04 Pour toutes les personnes, l'employeur s'engage à fournir, tout au plus deux (2) fois l'an, dans les trente (30) jours de la requête du syndicat, la liste complète des informations contenues au formulaire prévu à l'annexe VII de la convention collective.

6.05 Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'employeur fait parvenir au syndicat la somme des montants prélevés pour les fins de la cotisation syndicale du mois précédent, avec un bordereau indiquant, pour chaque personne, le montant déduit ainsi que le traitement brut régulier versé.

6.06 L'employeur fournit également, mensuellement, une liste des départs avec mention de la raison.

Il communique aussi mensuellement les changements aux informations contenues au formulaire de l'annexe VII de la convention collective qui sont portés à sa connaissance.

6.07 L'employeur s'engage à inscrire sur chaque feuillet T-4 et Relevé 1 ou toute autre formule à cette fin, le montant total annuel prélevé pour les fins de la cotisation syndicale.

ARTICLE 7 : LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

7.01 L'employeur reconnaît à toute personne représentante du syndicat le droit de traiter des affaires syndicales avec l'employeur durant les heures de travail sans perte d'aucun droit quant à leur traitement et autres avantages prévus à la convention collective.

Les personnes représentantes du syndicat, ne perdent aucun droit quant au traitement et autres avantages prévus à la convention collective lorsqu'elles se prévalent des dispositions du présent article. L'employeur doit être informé au préalable d'une absence et de l'endroit où ces personnes peuvent être rejointes.

7.02

Les personnes représentantes du syndicat peuvent, après en avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail, et ce, sans perte de traitement, à l'occasion de :

- a) la discussion relative à un grief ou à une mésentente avec l'employeur;
- b) la préparation, la négociation et la conciliation, s'il y a lieu, de la convention collective, jusqu'à un maximum de deux (2) personnes;
- c) la préparation et l'audition d'un grief devant un arbitre, d'une cause devant le Tribunal administratif du travail ou devant une cour de justice impliquant le syndicat et l'employeur;
- d) l'enquête nécessaire au dépôt d'un grief ou nécessité par un problème ou une plainte soulevée par une personne régie par les présentes;
- e) trois (3) personnes représentantes du syndicat, une (1) journée par année, aux fins de préparation des assemblées de ses membres;
- f) trois (3) personnes représentantes du syndicat, quatre (4) demi-journées par année, pour tenir des réunions de l'exécutif syndical.

Si le syndicat désire libérer d'autres personnes, il peut le faire, à ses frais, avec l'accord de l'employeur.

7.03

Pour toute matière ayant trait à la négociation, à l'interprétation et à l'application de la convention collective, toute personne peut être accompagnée par une personne représentante du syndicat lors d'une rencontre avec l'employeur.

Lorsque l'une des personnes représentantes du syndicat est un conseiller du SCFP l'employeur en est informé.

Aux fins de discussion avec l'employeur tel que prévu aux articles

7.02 a) et 28.07, une personne représentante du syndicat peut, sur autorisation préalable de l'employeur, laquelle ne peut être refusée sans motif valable, avoir accès de manière raisonnable au poste de travail d'une personne couverte par la convention collective en dehors des heures normales de travail.

7.04

Les personnes représentantes du syndicat, au nombre maximum de deux (2) à la fois, peuvent, après avis donné à l'employeur, au moins sept (7) jours à l'avance, s'absenter pour participer aux activités décrites ci-dessous.

Exceptionnellement, lorsque la convocation verbale ou écrite est communiquée à une personne représentante du syndicat moins de sept (7) jours avant la date de la réunion, l'employeur accorde les libérations sur présentation de la convocation ou explication fournie par une personne représentante du syndicat.

- a) le congrès du Syndicat canadien de la fonction publique ;
- b) les réunions des conseils syndicaux du SCSFP;
- c) les réunions des assemblées régionales et des exécutifs régionaux du SCSFP;
- d) les réunions des syndicats des employé(e)s de bureau de l'aide juridique jusqu'à concurrence de deux (2) rencontres par année;
- e) la formation pour les personnes représentantes du syndicat, jusqu'à concurrence de quatre (4) journées par année;
- f) la participation aux autres activités syndicales structurées du SCSFP, tel un colloque ou un forum.

Le syndicat s'engage à ce qu'il n'y ait pas plus d'une (1) personne par bureau d'aide juridique, y compris le siège de l'administration, qui soit choisie comme personne représentante du syndicat aux activités prévues au présent article.

Des libérations supplémentaires peuvent être accordées pour des activités syndicales prévues ou non aux paragraphes précédents. L'employeur ne peut refuser telles demandes sans motif valable. Ces libérations sont aux frais du syndicat. Un avis de sept (7) jours doit être donné à l'employeur.

Au 1^{er} avril de chaque année, l'employeur accorde vingt-cinq (25) jours ouvrables sans perte de traitement à titre de libération aux termes du présent article, toute autre libération comportant perte de traitement. Si ces vingt-cinq (25) jours ne sont pas utilisés dans l'année, le solde est reporté à l'année suivante.

- 7.05 Le syndicat est autorisé, après entente avec l'employeur, à tenir les assemblées de ses membres sur les lieux de travail dans un local désigné par l'employeur.
- 7.06 Le syndicat a le droit d'afficher, dans les services et bureaux de l'employeur, aux tableaux fournis et désignés par ce dernier.
- 7.07 Toute entente particulière qui modifie les conditions de travail déjà prévues à la convention collective, doit être agréée par le syndicat, à défaut de quoi, elle sera tenue pour nulle et sans effet.
- 7.08 Personne ne doit être importunée, ni subir de tort en raison de ses activités syndicales.
- 7.09 Pour toute libération syndicale, l'employeur maintient le salaire et les avantages prévus à la convention collective. Lorsqu'il est prévu que telle libération est avec perte de traitement ou aux frais du syndicat, celui-ci rembourse à l'employeur le salaire et le coût des avantages assumés par l'employeur, dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception d'un état de compte de l'employeur.

ARTICLE 8 : **PARTICIPATION, INFORMATION ET FORMATION**

- 8.01 Les parties conviennent de tenir quatre (4) fois l'an des rencontres entre elles, durant les heures normales de travail. Ces rencontres traitent de différents sujets, entre autres d'organisation du travail, de santé et sécurité au travail, des changements technologiques et de la formation.
- L'employeur tient au moins une fois par année ou sur demande du personnel, des réunions avec tous les membres de son personnel, au niveau de chaque bureau pendant les heures normales de travail, ou lors d'un repas, à ses frais, pendant les heures de repas, aux fins d'examiner toute question relative aux conditions de travail.
- 8.02 L'employeur consacre, pour chacune des années financières, une enveloppe minimale correspondant à trois (3) jours/personne par employé pour réaliser un ensemble d'activités permettant

l'accroissement de la compétence des employé(e)s en relation avec l'exercice de leur emploi actuel ou d'un autre emploi éventuel.

Chaque personne a accès à des activités de formation, sans perte de traitement ni d'autres droits et avantages pour une durée équivalente à une journée de travail par année. Les modalités de déplacement et de transport font l'objet d'arrangements ponctuels entre les parties.

Les frais relatifs à ces activités de formation sont à la charge de l'employeur. Le contenu de ces activités sera établi après consultation avec le syndicat.

Les heures de cours, d'activités inhérentes et de déplacement qui sont exécutées en sus des heures normales de travail de la personne sont des heures supplémentaires. Aux fins du calcul du temps de transport, l'employeur utilise une moyenne de 90km/heure. Le contenu de ces activités est établi après consultation avec le syndicat.

Pour chaque année civile et sur demande du syndicat, l'employeur l'informe des dépenses de formation encourues.

OUTILS TECHNOLOGIQUES

8.03

La personne affectée par un changement technologique qui nécessite un nouvel apprentissage reçoit la formation ou l'entraînement pertinent afin d'acquérir l'habileté nécessaire à l'exécution de son travail.

L'employeur s'engage à familiariser les personnes nouvellement embauchées et les personnes remplaçantes avec les usages et pratique propres à l'aide juridique, notamment avec le logiciel d'admissibilité.

L'employeur avise le syndicat de ce changement dans un délai raisonnable, avant son implantation, lui indiquant, dans la mesure du possible:

- a) La nature du changement;
- b) Le bureau concerné;
- c) La date prévue d'implantation; et
- d) La personne concernée.

8.04

Si la personne est absente du travail, l'employeur lui offre, s'il y a

lieu, la formation lors de son retour au travail, et ce, sans perte de traitement.

8.05 Lorsque l'employeur procède au changement d'un logiciel, d'une version de logiciel ou modifie l'environnement informatique, il en avise préalablement la personne concernée.

La personne dont les tâches sont significativement modifiées par un changement informatique reçoit de l'employeur le perfectionnement et l'entraînement pertinents.

Les frais relatifs à ce perfectionnement sont à la charge de l'employeur et ne peuvent réduire les montants prévus à la clause 8.02, à moins que les parties n'en conviennent autrement.

Cependant, la présente clause ne s'applique pas quand ce perfectionnement s'adresse à la majorité des employé(e)s.

ARTICLE 9 : **HEURES DE TRAVAIL**

9.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures pour toutes les personnes.

À moins d'entente entre les parties, le travail s'effectue du lundi au vendredi et la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures accomplies consécutivement et généralement réparties entre huit heures trente (8 h 30) et seize heures trente (16 h 30) avec une période de repas fixée de douze (12 h) heures à treize (13 h) heures.

9.02 Toute personne a droit à une période de repos de quinze (15) minutes vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

ARTICLE 10 : **TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

10.01 Tout travail requis par l'employeur en plus de la journée ou de la semaine régulière de travail ainsi qu'à l'occasion d'un jour férié est considéré comme temps supplémentaire.

10.02 Le temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

- a) Au taux et demi du salaire horaire de la personne concernée pour toute heure travaillée en plus de la journée régulière;
- b) Au taux et demi du salaire horaire de la personne concernée

pour toute heure travaillée le samedi ou le dimanche;

- c) Au taux double du salaire horaire de la personne concernée pour toute heure travaillée un jour férié, et ce, en plus du paiement de ce jour férié.

10.03 Le taux horaire est égal au quotient du salaire hebdomadaire divisé par le nombre d'heures fixées pour la semaine régulière de travail.

10.04 La personne rappelée pour effectuer du travail en temps supplémentaire après avoir quitté les lieux de travail, a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures au taux prévu au paragraphe 10.02.

10.05 Le temps supplémentaire est offert dans un même bureau, par ordre d'ancienneté et à tour de rôle, aux personnes présentes d'un même titre d'emploi exécutant normalement ce travail.

À cet effet, une liste des personnes volontaires est constituée, et ce, pour chacun des bureaux. La personne qui refuse est considérée comme ayant effectué le travail en temps supplémentaire aux seules fins du suivi de cette liste.

À défaut d'une personne volontaire, celle possédant le moins d'ancienneté doit effectuer le travail en temps supplémentaire, sauf si une personne non inscrite sur la liste se porte volontaire.

Cependant, personne ne peut être obligée de faire du temps supplémentaire le dimanche ou un jour férié.

10.06 Les heures supplémentaires sont rémunérées en argent. Toutefois, une personne a droit de recevoir, en paiement du surtemps accompli, un congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux de surtemps, à un moment qui lui convient ainsi qu'à l'employeur.

Au terme de chaque année contractuelle, les congés accumulés suivant les dispositions du présent paragraphe, qui n'ont pas été pris, sont payés à la ou aux personne(s) concernée(s) à moins que la personne ne soit autorisée par l'employeur à reporter ces congés ou une partie de ceux-ci à l'année financière suivante.

Cependant, on ne peut accumuler plus que l'équivalent de dix (10) jours de congé par année. Après entente avec l'employeur, ces congés peuvent être pris en jour, demi-jour ou en heure.

- 10.07 Le travail supplémentaire est payé en même temps que la paie suivante celle de la période au cours de laquelle le travail a été fait sauf pour le travail supplémentaire compensé en temps suivant l'article 10.06.
- 10.08 Dans tous les cas, le travail exécuté en temps supplémentaire et d'une durée de moins de trente (30) minutes équivaut à une demi-heure (1/2) et celui excédant trente (30) minutes à une (1) heure, et ainsi de suite.
- 10.09 La personne requise d'effectuer en temps supplémentaire immédiatement après sa journée régulière de travail, un travail continu d'une durée minimum de deux (2) heures, a droit à une demi-heure (1/2) pour le repas. Elle peut prendre cette période immédiatement avant ou après son travail en surtemps ou l'interrompre à cette fin. Cette période de repas est rémunérée au taux de surtemps et donne droit, en outre, à l'indemnité de repas fixée par la « *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* » adoptée par le Conseil du trésor.
- Pour le samedi, dimanche et jour férié, le même principe s'applique mais pour un travail continu de trois (3) heures minimums.
- 10.10 La personne requise d'effectuer un travail en temps supplémentaire qui se prolonge au-delà de vingt et une heures (21 h) a droit de se faire rembourser ses frais encourus pour le retour à domicile par taxi sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 11 : **VACANCES ANNUELLES**

- 11.01 Toute personne a droit, à compter du 1^{er} avril de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée à partir du nombre de jours où la personne a eu droit à son traitement depuis le 1^{er} avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars, et ce, selon la table d'accumulation suivante :

Nombre de jours où la personne a eu droit à son traitement du 1^{er} avril au 31 mars

Moins de 17 ans (20)	17 ans et 18 ans (21)	19 ans et 20 ans (22)	21 ans et 22 ans (23)	23 ans et 24 ans (24)	25 ans et plus (25)	Nombre de jours de vacances selon service continu
						0
6,2	5,9	5,6	5,4	5,2	4,9	0,5
12,4	11,8	11,2	10,8	10,4	9,8	1,0
18,6	17,7	16,8	16,2	15,6	14,7	1,5
24,8	23,6	22,4	21,6	20,8	19,6	2,0
31,0	29,5	28,0	27,0	26,0	24,5	2,5
37,2	35,4	33,6	32,4	31,2	29,4	3,0
43,4	41,3	39,2	37,8	36,4	34,3	3,5
49,6	47,2	44,8	43,2	41,6	39,2	4,0
55,8	53,1	50,4	48,6	46,8	44,1	4,5
62,0	59,0	56,0	54,0	52,0	49,0	5,0
68,2	64,9	61,6	59,4	57,2	53,9	5,5
74,4	70,8	67,2	64,8	62,4	58,8	6,0
80,6	76,7	72,8	70,2	67,6	63,7	6,5
86,8	82,6	78,4	75,6	72,8	68,6	7,0
93,0	88,5	84,0	81,0	78,0	73,5	7,5
99,2	94,4	89,6	86,4	83,2	78,4	8,0
105,4	100,3	95,2	91,8	88,4	83,3	8,5
111,6	106,2	100,8	97,2	93,6	88,2	9,0
117,8	112,1	106,4	102,6	98,8	93,1	9,5
124,0	118,0	112,0	108,0	104,0	98,0	10,0
130,2	123,9	117,6	113,4	109,2	102,9	10,5
136,4	129,8	123,2	118,8	114,4	107,8	11,0
142,6	135,7	128,8	124,2	119,6	112,7	11,5
148,8	141,6	134,4	129,6	124,8	117,6	12,0
155,0	147,5	140,0	135,0	130,0	122,5	12,5
161,2	153,4	145,6	140,4	135,2	127,4	13,0
167,4	159,3	151,2	145,8	140,4	132,3	13,5
173,6	165,2	156,8	151,2	145,6	137,2	14,0
179,8	171,1	162,4	156,6	150,8	142,1	14,5
186,0	177,0	168,0	162,0	156,0	147,0	15,0
192,2	182,9	173,6	167,4	161,2	151,9	15,5
198,4	188,8	179,2	172,8	166,4	156,8	16,0
204,6	194,7	184,8	178,2	171,6	161,7	16,5
210,8	200,6	190,4	183,6	176,8	166,6	17,0
217,0	206,5	196,0	189,0	182,0	171,5	17,5
223,2	212,4	201,6	194,4	187,2	176,4	18,0
229,4	218,3	207,2	199,8	192,4	181,3	18,5
235,6	224,2	212,8	205,2	197,6	186,2	19,0
241,8	230,1	218,4	210,6	202,8	191,1	19,5
248,6	236,0	224,0	216,0	208,0	196,0	20,0
	241,9	229,6	221,4	213,2	200,9	20,5
	248,6	235,2	226,8	218,4	205,8	21,0
		240,8	232,2	223,6	210,7	21,5
		248,6	237,6	228,8	215,6	22,0
			243,0	234,0	220,5	22,5
			248,6	239,2	225,4	23,0
				244,4	230,3	23,5
				248,6	235,2	24,0
					240,1	24,5
					248,6	25,0

11.02 La personne qui a moins d'un (1) an de service au premier (1^{er}) avril a droit à un jour et deux tiers (1 2/3) ouvrables de vacances payées par mois de service. Toutefois, si elle n'a pas droit à vingt (20) jours ouvrables, elle peut combler la différence à ses frais.

11.03 Si une perte de traitement est causée par une absence occasionnée par la maladie, la personne est réputée recevoir son traitement jusqu'au 120^e jour d'absence sans traitement (6 mois).

Aux fins de l'application des dispositions de la *Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles*, la personne est réputée absente avec traitement.

La personne en congé de maternité, d'adoption ou de paternité bénéficie pour fins de vacances, des dispositions pertinentes prévues à l'article 14.

Aux fins du tableau apparaissant à l'article 11.01, le congé sans traitement dont la durée totale n'excède pas trois (3) semaines constitue du service continu.

11.04 La personne qui n'a pas pris la totalité des vacances auxquelles elle a droit avant de quitter le service de l'employeur a droit (elle ou ses ayants droit) au paiement des jours de vacances accumulés et non pris à la date de son départ. Si la personne a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables du mois où elle quitte son emploi, le crédit de vacances pour ce mois lui est acquis.

La durée d'emploi ininterrompue au service de la Commission des services juridiques ou au service d'un des centres communautaires d'aide juridique s'ajoute à la durée d'emploi acquise chez le présent employeur, si aucune interruption d'emploi pour l'aide juridique n'est intervenue.

11.05 La personne a droit de prendre ses vacances en tout temps de l'année, sous réserve des dispositions suivantes. Après entente avec l'employeur, une personne peut prendre, à même les vacances auxquelles elle a droit, dix (10) jours ouvrables en jours ou en demi-jours séparés.

Deux périodes de prises de vacances sont établies :

a) la première période :

i) du 1^{er} juin à la Fête du travail inclusivement; et,

ii) la semaine de relâche scolaire

b) la deuxième période :

i) de la Fête du travail au 31 mai inclusivement à l'exclusion de la semaine de relâche.

Pour la première période, la moitié du personnel d'un bureau peut prendre ses vacances annuelles en même temps, en autant qu'il se trouve toujours une secrétaire juridique en service, sauf le cas d'un bureau où, en temps normal une seule secrétaire est en fonction. En ce qui concerne les préposées spécialisées à l'admissibilité du bureau de Joliette, celles-ci ne peuvent prendre plus de trois semaines consécutives toutes en même temps.

Le nombre de personnes qui peuvent s'absenter en même temps pour leurs vacances annuelles est diminué à l'entier inférieur si le nombre total de personnes dans le bureau ou la division est impair.

Pour la deuxième période, une seule personne par bureau de quatre (4) personnes et moins peut prendre ses vacances à la fois.

Pour les bureaux de cinq (5) personnes et plus, deux (2) personnes peuvent prendre leurs vacances annuelles en même temps. Toute autre demande doit faire l'objet d'une entente préalable avec l'employeur.

Le choix des périodes de vacances à être prises entre le 1^{er} mai et le 31 octobre se fait à l'intérieur de chaque bureau par ordre d'ancienneté du 15 février au 15 mars précédent. Pour les vacances à être prises entre le 1^{er} novembre et le 30 avril, le choix des périodes de vacances s'exerce du 15 septembre au 15 octobre précédent, par ordre d'ancienneté. L'employeur donne sa réponse par écrit dans les dix (10) jours de la fin de la période déterminée.

Toutefois, toute personne peut présenter, après les périodes de choix, une demande de vacances au moins quinze (15) jours avant la prise de ses vacances. Dans ce cas, sa demande sera honorée par ordre de priorité de la demande, le cas échéant, si le nombre maximum de personnes en vacances dans son bureau n'est pas atteint selon les modalités prévues aux paragraphes précédents. La réponse de l'employeur doit être donnée par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la demande, mais jamais avant l'expiration du délai déterminé au paragraphe précédent.

L'employeur affiche également dans les bureaux, à la vue des personnes visées, la liste des vacances autorisées pour chacune de ces périodes.

- 11.06 Les vacances se prennent normalement durant l'année qui suit celle de leur acquisition, mais une période de dix (10) jours peut être reportée à l'année suivante au choix de la personne; si cette dernière désire reporter une plus grande période de ses vacances, elle pourra le faire après entente avec l'employeur. Tout report ne doit pas préjudicier le choix des périodes de vacances fait par les autres personnes. Il est entendu, toutefois, que les vacances peuvent être prises à la discrétion de la personne, après en avoir avisé par écrit l'employeur, d'une façon continue ou en jours ou demi-jours séparés. Les jours ainsi reportés doivent être utilisés au cours de l'année suivante. De plus, après entente avec l'employeur, une personne peut prendre, à même les vacances auxquelles elle a droit, dix (10) jours ouvrables en jours ou en demi-jours séparés.
- 11.07 Si, pour une personne, un jour de fête chômé et payé ou un congé prévu aux paragraphes c) à c.4) de l'article 13.01 coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, le congé est, à son choix, ajouté aux vacances ou reporté à une date ultérieure. La date de ce congé reporté est fixée après entente avec l'employeur. Il en est de même des jours de vacances autorisées se situant immédiatement à la suite du congé pour décès, si la personne réintègre le travail au terme du congé pour décès.
- 11.08 Lorsqu'une personne désire modifier son choix de période de vacances, elle peut le faire après entente avec l'employeur, sans toutefois préjudicier au choix des périodes de vacances fait par les autres personnes.
- 11.09 Au moment de son départ pour ses vacances, toute personne reçoit son indemnité de vacances établie conformément au paragraphe 11.01.
- 11.10 La personne incapable de prendre ses vacances pour causes de maladie, accident, accident de travail ou autres causes jugées valables par l'employeur, antérieures au début de la période de vacances, peut reporter sa période de vacances, ou ce qu'il en reste, à une date ultérieure.

Également, la personne incapable de poursuivre ses vacances pour cause de maladie ou d'accident, et qui, en conséquence est hospitalisée pour une période d'au moins trois (3) jours peut

reporter à une date ultérieure l'équivalent de sa période d'hospitalisation et le cas échéant, la période d'invalidité consécutive à cette période d'hospitalisation sur preuve médicale ou hospitalière justificative.

Cependant, le choix de la nouvelle période de vacances se fait après entente avec l'employeur et cette entente ne doit pas préjudicier au choix des périodes de vacances fait par toute autre personne.

ARTICLE 12 : **JOURS FÉRIÉS**

12.01 Les jours suivants sont chômés et payés :

- le Vendredi Saint;
- le Lundi de Pâques;
- le lundi qui précède le 25 mai;
- la Fête nationale (Saint-Jean-Baptiste);
- la Fête du Canada;
- la Fête du Travail;
- le jour de l'Action de Grâce;
- la veille de Noël;
- le jour de Noël;
- le lendemain de Noël;
- la veille du Premier de l'An;
- le Premier de l'An;
- le lendemain du Premier de l'An.

12.02 Les jours fériés qui surviennent un samedi ou un dimanche sont reportés à des dates déterminées par les parties.

Si le congé, ou le congé reporté, le cas échéant, survient un jour juridique, la personne peut être requise de travailler auquel cas elle se voit accorder, dans l'année, un congé à une date choisie après entente avec l'employeur, à moins qu'elle ne choisisse d'être rémunérée selon les dispositions de l'article 10.02 c).

12.03 Sauf entente contraire, pour avoir droit au maintien de son traitement lors d'un jour férié et chômé, la personne doit accomplir ses fonctions le jour ouvrable qui précède immédiatement et le jour ouvrable qui suit immédiatement le jour chômé, à moins que son absence ne soit causée par l'un des motifs suivants :

- a) Absence avec traitement autorisée par l'employeur ou prévue à la présente convention collective, autre que pour cause de maladie ou accident;
- b) Absence avec traitement pour cause de maladie ou d'accident attestée sur demande de l'employeur par un certificat médical ou un autre moyen de contrôle.

12.04 Pour la personne à temps partiel, malgré l'article 5.08 de la présente convention collective, si un jour férié survient lorsque la personne n'est pas au travail en raison de son horaire, elle peut le reporter à un autre jour ou le conserver pour utilisation ultérieure, et ce, au prorata des heures travaillées.

ARTICLE 13 : **CONGÉS SOCIAUX**

13.01 Toute personne a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter pour les fins et périodes de temps suivantes :

- a) son mariage ou l'union civile : sept (7) jours consécutifs y compris le jour de son mariage ou de son union civile;
- b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur ou l'enfant du conjoint: le jour du mariage ou de l'union civile à la condition qu'elle y assiste;
- c) le décès du conjoint, de ses fils ou fille : sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
 - c.1) le décès ou les funérailles de son petit enfant : un (1) jour;
 - c.2) le décès de ses père, mère, frère ou sœur : trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
 - c.3) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère : trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
 - c.4) le décès de l'enfant de son conjoint : quatre (4) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

- d) lorsqu'elle change le lieu de son domicile : une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, aucune personne n'a droit de ce chef à plus d'une (1) journée de congé par année (1er avril au 31 mars);
- e) une quarantaine décrétée par l'autorité médicale compétente: le nombre de jours fixé par cette autorité médicale compétente dans la mesure où ces jours ne sont pas compensables en tout ou en partie par un tiers;
- f) la personne qui se présente au travail et que l'employeur retourne, soit pour cause d'intempérie ou pour cause relevant de l'employeur, est payée pour sa journée normale de travail sans déductions;
- g) la personne dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, et qui ne peut jouir d'un congé en vertu des autres dispositions du présent article, a droit d'obtenir un permis d'absence sans perte de traitement; la personne doit en faire la demande à son supérieur immédiat et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci;

Si la personne est dans l'impossibilité d'aviser au préalable le supérieur immédiat, elle doit l'informer des motifs de son absence dès qu'elle est en mesure de le faire;

- h) l'employeur peut accorder tout autre congé sans perte de traitement;

En application des paragraphes c), c.2.), c.3) et c.4) du présent article, à la demande de la personne, le congé peut être discontinu, afin de permettre d'assister à la crémation ou à la cérémonie de sépulture ou de mise en terre incluant un mausolée ou un columbarium. Cependant, cette disposition ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours ouvrables d'absence auquel la personne a droit.

13.02 Si l'un des jours octroyés en vertu de l'article 13.01 coïncide avec une journée régulière de travail, la personne concernée ne subit aucune réduction de traitement.

13.03 La personne n'a droit de s'absenter sans perte de traitement dans

les cas visés aux paragraphes c), c.1), c.2), c.3) et c.4) de l'article 13.01 que si elle y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de sa résidence, celle-ci a droit à un (1) jour additionnel.

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

Malgré le premier alinéa, la personne appelée à comparaître à titre de témoin et qui a reçu l'indemnité prévue par le *Règlement sur les indemnités et les allocations payables aux témoins assignés devant les cours de justice* doit remettre cette indemnité à son employeur pour avoir droit au maintien de son traitement.

13.05 La personne appelée à comparaître dans une cause où elle est l'une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ne subit, de ce fait, aucune diminution de traitement et ses frais sont remboursés selon les dispositions de l'article 21. Si, le jour où elle doit témoigner tombe un jour de congé, elle est rémunérée selon les dispositions de l'article 10.

13.06 La personne appelée à comparaître comme témoin, dans l'exercice de ses fonctions, dans une cause où elle n'est pas l'une des parties, en dehors de ses heures normales de travail ou durant ses vacances, est rémunérée au taux de surtemps pour la période pendant laquelle sa présence est requise.

13.07 La personne peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* et selon les modalités prévues à cette loi.

Si la personne auprès de qui elle est requise décède au cours du congé, elle peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu à l'article 13.01.

13.08 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne dont un enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou dont un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de la personne.

13.09 La personne qui désire se prévaloir d'un congé prévu à l'article

13.07, 13.08 ou 13.11 en avise l'employeur dès que possible en précisant les motifs de son absence et en fournissant la preuve justifiant celle-ci.

13.10 Durant ces congés, la personne bénéficie des avantages prévus à l'article 14.39.

Le retour au travail, à la suite d'un de ces congés, est effectué conformément à l'article 14.42.

13.11 Sans restreindre la portée de l'article de 13.01 g) et sous réserve de l'article 13.12, conformément à l'article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail*, la personne peut s'absenter du travail lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint pour des raisons reliées à la garde, à la santé, à la sécurité ou à l'éducation ou lorsque sa présence est requise auprès de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison de son état de santé. Ces absences sont sans traitement. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur. Les deux premiers jours d'absence de l'année civile étant avec soldes.

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

13.12 Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 13.11 ne peut excéder dix (10) jours par année civile.

ARTICLE 14 : DROITS PARENTAUX

Section I - Dispositions générales

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

Les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la salariée ou le salarié reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la

demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou des prestations du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où la salariée ou le salarié¹ partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale et par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la salariée ou le salarié reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à l'article 14.06, le congé de paternité prévu à l'article 14.27 ou le congé pour adoption prévu à l'article 14.32.

- 14.02 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et les avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.
- 14.03 L'employeur ne rembourse pas à la personne les sommes qui pourraient être exigées soit par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale*, soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- 14.04 Le traitement hebdomadaire², le traitement hebdomadaire différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.
- 14.05 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la salariée ou au salarié un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté(e) au travail.

Section II - Congé de maternité

- 14.06 La salariée enceinte visée par l'article 14.13 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 14.09 ou 14.10, doivent être consécutives.

La salariée enceinte visée par à l'article 14.15 ou 14.16 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 14.09 ou 14.10, doivent être

1 Salarié(e) équivaut à la définition de personne au sens de l'article 5.04 de la convention collective.

2 On entend par «traitement hebdomadaire» le traitement régulier de la salariée incluant le supplément régulier de traitement pour une (1) semaine de travail sans aucune rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

consécutives.

La salariée admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi mais qui n'a pas complété vingt (20) semaines de service tel que prévu aux articles 14.13 et 14.15 a également droit à un congé de vingt et une (21) semaines ou vingt (20) semaines, selon le cas.

La salariée visée à l'article 14.16 a droit à un congé de vingt (20) semaines si elle n'a pas complété vingt (20) semaines de service tel que prévu à cet article.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à un congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 14.13, 14.15 et 14.16 selon le cas.

La salariée ou le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

14.07 La salariée a également droit à ce congé de maternité 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.

14.08 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

14.10 Sur demande présentée à l'employeur, la salariée en congé de maternité, mais uniquement s'il s'agit des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé, peut fractionner son congé en

semaines si son enfant est hospitalisé, lorsque survient un accident, une maladie non reliée à la grossesse ou un acte criminel l'autorisant à s'absenter en vertu de l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon l'article 13.11 de la convention collective.

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines durant lesquelles le congé peut être suspendu correspond au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres cas de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la *Loi sur les normes du travail* pour une telle situation.

Durant la suspension de son congé, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus aux articles 14.39 et 14.40.

14.11 Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des articles 14.09 et 14.10, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des articles 14.13, 14.15 ou 14.16 selon le cas, sous réserve de l'article 14.01.

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

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

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

14.13 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service³ et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, reçoit pendant les vingt et une (21)

³ La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante⁴ :

1° en additionnant :

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

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

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

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

Lorsque la personne travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1° du premier alinéa et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne 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 versées en application du Régime québécois d'assurance parentale.

14.14

L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au

⁴ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si la salariée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la salariée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituel, la compensation est limitée à cette partie.

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

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi au paragraphe 1^o du 1^{er} alinéa de l'article 14.13. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de l'employeur prévue à l'article 14.13 ou, le cas échéant, par ses employeurs.

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

14.15

La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante⁵ :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante, en additionnant :
 1. le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la personne jusqu'à concurrence de 225 \$;
 2. et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne et le montant établi au précédent paragraphe 1.
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité calculée selon la formule suivante :

⁵ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

1° en additionnant :

a. le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la personne jusqu'à concurrence de 225 \$;

b. et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne et le montant établi au précédent paragraphe a.;

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

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

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

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1° du paragraphe b) du premier alinéa et le montant des prestations du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse EDSC.

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

L'article 14.14 s'applique au présent article en faisant les adaptations nécessaires.

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

14.16

La salariée non admissible au bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux articles 14.13 et 14.15.

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

en additionnant :

1. le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire de base de la personne jusqu'à concurrence de 225 \$;
2. et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne et le montant établi au précédent paragraphe 1.

Le 4^e alinéa de l'article 14.14 s'applique au présent article en faisant les adaptations nécessaires.

14.17

Dans les cas prévus par les articles 14.13, 14.15 et 14.16 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- b) à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par

le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

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

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 14.13, 14.15 et 14.16 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

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

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à l'article 14.23 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée 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 l'article 14.05.

e) Dans le cas de la salariée qui est mise à pied temporairement, l'indemnité de congé de maternité à laquelle elle a droit en vertu de la convention collective et versée par l'employeur, prend fin à compter de la fin du contrat ou à la date de la mise à pied de la salariée, selon le cas.

Par la suite, dans le cas où la salariée est réintégrée dans son poste ou est rappelée, le tout conformément aux dispositions de la convention collective, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date où la salariée aurait réintégré son poste.

Les semaines pour lesquelles la salariée a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles la salariée a droit en vertu des articles 14.13, 14.15 ou 14.16 selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des articles 14.13, 14.15 ou 14.16 selon le cas.

14.18

Durant ce congé de maternité, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son employeur de la date du report.

14.19

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

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la

salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la salariée est visée par l'article 14.18 pendant les six (6) premières semaines et par les articles 14.39 et 14.40 par la suite.

14.20 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'article 14.06. Si la salariée 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.

14.21 L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à l'article 14.44.

La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

14.22 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste ou le cas échéant un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement (supplantation), la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

14.23

La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :

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

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

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

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

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

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne après coup et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le présent article, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif de la

travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, sauf si les parties sectorielles en conviennent autrement.

Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du Tribunal du travail ne soit rendue.

Autres congés spéciaux

14.24 La salariée 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 (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

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

14.25 Dans le cas des visites visées au paragraphe c) de l'article 14.24, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée ou en heure s'il n'y a pas de coût additionnel pour l'employeur.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par l'article

14.18, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par l'article 14.22 de la section II. La salariée visée aux paragraphes a), b) et c) de l'article 14.24 peut également se prévaloir des bénéficiaires du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du paragraphe c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à l'alinéa précédent.

Section IV - Congé à l'occasion de la naissance

14.26 Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de la grossesse.

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

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

Congé de paternité

14.27 À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 14.46 et 14.47, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

14.28 Pendant le congé de paternité prévu à l'article 14.27 le salarié qui

a complété vingt (20) semaines de service⁶ reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 14.13 ou 14.15 b), selon le cas, et l'article 14.14 s'appliquent au présent article en faisant les adaptations nécessaires.

14.29 Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 14.27, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette salariée a complété vingt (20) semaines de service.

14.30 Les paragraphes a), b), c), d) et e) de l'article 14.17 et l'article 14.18 s'appliquent au salarié qui bénéficie des indemnités prévues à l'article 14.28 ou à l'article 14.29 en faisant les adaptations nécessaires.

Section V - Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

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

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

14.32 La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 14.46 et 14.47, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la salariée ou le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur*

⁶ Le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

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

14.33 Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 14.32, la salariée ou le salarié qui a complété vingt (20) semaines de service⁷, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 14.13 ou 14.15, selon le cas, et l'article 14.14 s'appliquent au présent article en faisant les adaptations nécessaires.

14.34 La salariée ou le salarié non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe reçoit pendant le congé pour adoption prévu à l'article 14.32 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette personne a complété vingt (20) semaines de service.

14.35 La salariée ou le salarié qui adopte 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 traitement.

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

14.36 Les paragraphes a), b), c), d) et e) de l'article 14.17 et l'article 14.18 s'appliquent à la salariée ou au salarié qui bénéficie des indemnités prévues à l'article 14.33 ou 14.34 en faisant les adaptations nécessaires.

14.37 La salariée ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de

⁷ La salariée ou le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette enfant ou cet enfant sauf s'il s'agit d'une enfant ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint.

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

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et les dispositions de l'article 14.32 s'appliquent.

Durant ce congé, la salariée ou le salarié bénéficie des avantages prévus aux articles 14.39 et 14.40.

Section VI - Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

14.38

a) La salariée ou le salarié a droit à l'un des congés suivants :

1. un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à l'article 14.06.
2. un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à l'article 14.27. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant la naissance;
3. un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé pour adoption prévu à l'article 14.32. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La salariée ou le salarié à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans. La durée de ce congé ne peut excéder la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, la salariée ou le salarié est autorisé, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une (1) fois de chacun 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. Dans ce cas, la prise d'effet de ce congé est établie sectoriellement.

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

La salariée ou le salarié 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(e), bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en suivant les formalités prévues.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la salariée ou du salarié n'est pas une salariée ou un salarié du secteur public, la salariée ou le salarié peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

- b) la salariée ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la salariée ou le salarié et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Ce congé sans traitement s'applique pour l'adoption de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe.

14.39

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

Au cours du congé partiel sans traitement, la salariée ou le salarié accumule également son ancienneté et, en fournissant une

prestation de travail, se trouve régi par les règles applicables à la salariée ou au salarié à temps partiel.

14.40 Sous réserve d'une disposition expresse prévue dans la convention collective, au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, la salariée ou le salarié accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

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

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

De même, au retour du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la salariée ou le salarié ne détenant pas de poste, reprend l'affectation qu'elle ou qu'il détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin de ce congé. Si l'affectation est terminée, la salariée ou le salarié a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention collective.

Section VII - Dispositions diverses

Les avis et préavis

14.43 Pour les congés de paternité et d'adoption :

a) Les congés prévus aux articles 14.26 et 14.31 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la salariée ou le salarié à son employeur;

b) Les congés visés aux articles 14.27 et 14.32 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

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

congé.

La salariée ou le salarié doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 14.27 ou de son congé pour adoption prévu à l'article 14.32, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par l'article 14.44.

La salariée ou le salarié qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé(e) en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée ou le salarié qui ne s'est pas présenté(e) au travail est présumé(e) avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

14.44 Le congé sans traitement visé à l'article 14.38 est accordé suite à une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

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

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

14.45 La salariée ou le salarié à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ou il ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle ou il est considéré(e) comme ayant abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

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

La prolongation, la suspension et le fractionnement

- 14.46 Lorsque son enfant est hospitalisé, la salariée ou le salarié peut suspendre son congé de paternité prévu à l'article 14.27 ou son congé pour adoption prévu à l'article 14.32, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- 14.47 Sur demande présentée à l'employeur, le salarié ou la salariée en congé de paternité, le salarié ou la salariée en congé pour adoption en vertu de l'article 14.32 ou le salarié ou la salariée en congé sans traitement à temps complet en vertu de l'article 14.38 mais uniquement s'il s'agit des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé, lorsque survient un accident, une maladie non reliée à la grossesse ou un acte criminel l'autorisant à s'absenter en vertu de l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon les articles 13.07 et 13.08 de la convention collective.
- Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines durant lesquelles le congé peut être suspendu correspond au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres cas de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la *Loi sur les normes du travail* pour une telle situation.
- Durant la suspension de son congé, le salarié ou la salariée est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. Le salarié ou la salariée bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus aux articles 14.39 et 14.40.
- 14.48 Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des articles 14.46 ou 14.47, l'employeur verse à la salariée ou au salarié l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu(e) d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de l'article 14.27 ou 14.32, selon le cas, sous réserve de l'article 14.01.
- 14.49 La salariée ou le salarié qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 14.27 ou de son congé pour adoption prévu à l'article 14.32, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de

santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le salarié ou la salariée est considéré(e) en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. Le salarié ou la salariée est visé(e) par les articles 14.39 et 14.40 durant cette période.

14.50 La salariée ou le salarié qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux articles 14.26, 14.27, 14.31, 14.32 et 14.35 bénéficie des avantages prévus par l'article 14.18, en autant qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, et par l'article 14.22 de la section II.

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

Toutefois, l'alinéa qui précède ne s'applique pas dans le cas des articles 14.13, 14.14 et 14.15.

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

De même la salariée ou le salarié qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant les semaines où elle ou il reçoit une indemnité, selon le cas, prévue à l'article 14.27 ou 14.32.

ARTICLE 15 : ANCIENNETÉ

15.01 L'ancienneté signifie la durée totale de service continu exprimée en années, en mois et en jours et n'est acquise qu'à la personne qui a complété sa période de probation, étant entendu que la personne remplaçante qui a accompli cent quatre-vingts (180) jours de travail a complété sa période de probation.

L'ancienneté comprend les cent quatre-vingts (180) jours travaillés en probation.

L'ancienneté comprend également les années, mois et jours passés au service de la Commission des services juridiques ou

de tout centre communautaire d'aide juridique lorsqu'ils n'ont pas été suivis d'une période de travail excédant une (1) année, pour le compte d'un employeur autre que la Commission des services juridiques ou un autre centre.

L'ancienneté d'une personne à temps partiel ou d'une personne remplaçante est calculée en jours de travail, en fonction de ses heures travaillées par rapport à la durée normale de la semaine de travail prévue pour son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires.

Pour fins de comparaison de l'ancienneté d'une personne à temps partiel ou d'une personne remplaçante et celle d'une personne à temps complet, un jour de travail équivaut à 1/260 d'année d'ancienneté, étant entendu qu'un jour chômé et payé est jour de travail, ainsi qu'est réputée travaillée toute journée d'absence autorisée en vertu de la présente convention collective.

15.02 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) Départ volontaire sous réserve de 15.01;
- b) Congédiement pour cause;
- c) Absence pour une période excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avis ou motif.

Le calcul de l'ancienneté est suspendu après trente-six (36) mois d'absence due à la maladie ou à un accident autre qu'un accident de travail.

15.03 Les absences prévues à la convention collective ou autrement autorisées par l'employeur ne constituent pas une interruption du service continu.

15.04 Le lundi suivant le 1^{er} octobre de chaque année, l'employeur transmet au syndicat une liste contenant l'ancienneté et le titre d'emploi de toutes les personnes permanentes en poste le 1^{er} juillet de l'année en cours.

Lorsqu'il transmet cette liste au syndicat, l'employeur, à son choix, affiche cette liste dans chaque bureau et au siège de l'administration ou il l'envoie par courriel à toutes les personnes.

ARTICLE 16 : **MOUVEMENT DE PERSONNEL**

16.01 Lorsqu'une vacance se produit ou qu'un nouveau poste est créé dans un bureau d'aide juridique ou, le cas échéant, au siège de l'administration, l'employeur, selon le mode qu'il choisit, affiche dans chaque bureau et au siège de l'administration un avis à cet effet pour une période de dix (10) jours ouvrables, ou envoie par courriel l'avis d'affichage à toutes les personnes. Cet avis est également transmis en même temps au syndicat.

Lorsqu'un poste devient vacant, l'employeur décide, dans les soixante (60) jours qui suivent, s'il doit le combler et, dans le cas où l'employeur décide de ne pas combler le poste, un avis écrit à cet effet est transmis au syndicat au plus tard le soixante et unième (61^e) jour de la vacance. Dans le cas contraire, l'employeur affichera le poste le soixante et unième (61^e) jour.

16.02 La vacance peut être comblée temporairement pendant la période d'affichage ou de sélection.

16.03 L'affichage doit indiquer :

- le titre d'emploi;
- le lieu de travail;
- le nom du supérieur immédiat;
- le nom de la ou des personnes pour qui la candidature est recherchée et avec qui le travail s'effectue de façon principale et habituelle, étant entendu que cette personne peut travailler occasionnellement avec d'autres personnes
- la durée de la semaine de travail;
- l'échelle de salaire;
- le nom du responsable à qui les candidatures doivent être remises;
- la durée de la période d'affichage.

16.04 Toute personne intéressée à occuper le poste transmet sa candidature, par écrit, à l'employeur pendant la période d'affichage. Toute candidature transmise durant la période d'affichage est réputée valablement reçue en autant que la preuve puisse être faite qu'elle a été expédiée par télécopieur, par poste certifiée, par courrier recommandé ou par courriel.

L'employeur transmet au syndicat copie des candidatures dans les cinq (5) jours ouvrables de la nomination.

16.05 L'employeur retient, pour combler le poste, la personne qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à

moins qu'elle ne puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature du poste dont il s'agit.

L'employeur informe l'ensemble du personnel du nom de la personne retenue pour combler le poste permanent.

Une personne remplaçante qui a complété deux cent trente (230) jours et plus de travail et qui pose sa candidature ne peut se voir préférer une personne de l'extérieur si cette dernière possède plus d'expérience pertinente.

La personne embauchée par un autre centre communautaire d'aide juridique pour combler un poste vacant ou nouvellement créé, bénéficie d'un congé sans solde d'une durée maximale de cent quatre-vingt-un (181) jours pour lui permettre de terminer sa période de probation chez son nouvel employeur.

16.06 Dans les vingt (20) jours ouvrables de la fin de l'affichage, l'employeur détermine parmi les personnes qui ont postulé, celle dont la candidature est retenue et lui paie le salaire de son nouveau titre d'emploi sous réserve des articles 27.12, 27.13 et 27.14. La personne sera affectée à son nouveau poste au plus tard dans les trente (30) jours suivant sa nomination.

Si à la suite d'un affichage prévu au présent article, aucune personne ne satisfait aux exigences d'éligibilité au poste affiché non plus qu'aucune personne hors de l'unité d'accréditation, l'employeur ne peut combler ce poste qu'en se conformant de nouveau au présent article.

16.07 La personne qui a soumis sa candidature à un poste n'est pas tenue de l'accepter et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir.

16.08 La personne à qui le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée de vingt (20) jours travaillés.

Durant cette période, cette personne reçoit sous réserve des articles 27.12, 27.13 et 27.14, la rémunération de ce poste et s'il y a lieu, l'employeur s'assure qu'elle puisse recevoir au cours de cette période l'entraînement pertinent, notamment les usages, pratiques et connaissance des procédures reliées au poste.

Si, au terme de cette période, la personne est maintenue dans son nouveau poste, elle est réputée détenir ce poste.

Au cours de cette période, la personne peut réintégrer son ancien poste sans préjudice aux droits qu'elle y a acquis.

Si, au terme de la période d'essai, l'employeur la réintègre dans son ancien poste, le fardeau de la preuve lui incombe en cas de grief.

16.09 Dans les cinq (5) jours de la nomination, l'employeur transmet un avis écrit de celle-ci à chaque personne qui a soumis sa candidature ainsi qu'au syndicat.

16.10 Dans le même délai, la personne retenue pour combler le poste reçoit un avis écrit l'informant de son statut, de son titre d'emploi, de son poste, de son échelon, de son traitement et le nom de la personne avec qui elle travaille de façon principale et habituelle.

Une copie de cet avis est transmise au syndicat dans le même délai accompagnée du formulaire prévu à l'annexe VII.

16.11 L'affectation d'une personne à un avocat ou à un cadre avec lequel elle est appelée à travailler, ne peut être modifiée sans raison valable.

Le remplacement, l'absence ou le départ de l'avocat ou du cadre ne constitue pas une modification d'affectation.

16.12 Lorsque l'employeur décide de combler un poste temporairement laissé vacant par un ou une préposé(e) spécialisé(e) ou par un ou une secrétaire principal(e) pour une période excédant dix (10) semaines, l'employeur en informe les personnes au moyen d'un avis de recherche et retient, parmi les personnes intéressées, celle qui a le plus d'ancienneté en autant qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste. Son affectation s'effectue lorsque l'employeur a pourvu à son remplacement, si nécessaire et le cas échéant.

16.12.A Lorsque l'employeur décide d'engager une personne pour un projet spécial, l'employeur en informe les personnes au moyen d'un avis de recherche et retient, parmi les personnes intéressées, celle qui a le plus d'ancienneté en autant qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste. Son affectation

s'effectue lorsque l'employeur a pourvu à son remplacement, si nécessaire et le cas échéant.

Le poste laissé temporairement vacant suite au mécanisme ci-dessus décrit est comblé, si nécessaire, selon les dispositions des articles 16.14 et suivants.

16.13

L'employeur utilise le Centre unifié d'affichage de la Commission des services juridiques pour informer les personnes travaillant dans les autres centres ou à la Commission des services juridiques des postes vacants ou nouvellement créés dans sa région.

La personne intéressée peut soumettre sa candidature. Si le poste n'est pas comblé par une personne déjà à l'emploi du centre, cette personne est alors invitée à une entrevue.

Le Centre unifié d'affichage est accessible sur l'intranet de la Commission des services juridiques.

PERSONNE REMPLAÇANTE

16.14

L'employeur constitue une liste de personnes remplaçantes.

Cette liste est transmise au syndicat à tous les trois (3) mois. Elle comprend les nom et prénom des personnes remplaçantes et en regard de leur nom :

- a) le nombre de jours de travail complétés par chacune;
- b) le nombre des bureaux pour lesquels elles sont disponibles;
- c) les titres d'emploi pour lesquels elles s'estiment qualifiées;
- d) la date de terminaison de leur dernier remplacement;
- e) les noms des personnes remplacées ou les cas de surcroît de travail ou le cas des projets spéciaux;
- f) leurs horaires de disponibilité; et
- g) le nombre de leurs refus consécutifs.

En tout temps, une personne remplaçante peut modifier ses disponibilités par un avis écrit à l'employeur.

- 16.15 Avant l'expiration d'un délai de cent quatre-vingts (180) jours de travail accompli de façon continue ou discontinuée y incluant les jours fériés, chômés et payés visés à l'article 12, elle n'a aucun droit de grief et d'arbitrage si elle est remerciée de ses services.
- 16.16 Au terme du délai précité, la personne remplaçante acquiert tous les droits de la convention collective, à l'exception :
- a) du droit de grief et d'arbitrage si sa candidature n'est pas retenue, suite à un affichage de poste, à moins qu'elle n'ait complété un cinquantaine (50) jours de travail additionnels, y incluant les jours fériés, chômés et payés visés à l'article 12; et,
 - b) du droit à la sécurité d'emploi.
- 16.17 L'employeur rappelle, parmi les personnes qui ont complété cent quatre-vingts (180) jours de travail, la personne remplaçante disponible qui compte le plus de jours de travail effectués et qui n'est pas déjà en état de remplacement en tenant compte de ses disponibilités, à moins qu'elle ne puisse satisfaire aux exigences normales du poste.
- 16.18 L'employeur ne peut recourir à une agence de personnel avant d'avoir épuisé la liste des remplaçantes ayant accompli plus de cent quatre-vingts (180) jours de travail.
- Sous réserve de ce qui précède et des pratiques existantes, l'employeur ne confie pas à forfait le travail compris dans les descriptions de tâches en annexe.
- 16.19 Le rappel se fait par communication téléphonique durant les heures normales de travail, au numéro de téléphone indiqué par la personne remplaçante.
- 16.20 La personne remplaçante qui refuse quatre (4) rappels distincts et consécutifs, conformes à ses disponibilités, peut perdre son droit de rappel. Celle qui n'a pas travaillé pendant une période de deux (2) ans est éliminée de la liste.
- 16.21 La personne remplaçante se voit remettre par l'employeur, lors de son embauche et par la suite, lors de tout rappel, un avis l'informant de son statut, de son titre d'emploi, de son échelon, de son salaire, du nom de la personne qu'elle remplace ou la nature du surcroît de travail, ainsi que la durée probable de son remplacement avec copie au syndicat.

- 16.22 Lorsqu'une personne remplaçante est mise à pied, au terme de la période de remplacement ou du surcroît de travail, elle complète la formule de disponibilité remise par l'employeur.
- 16.23 L'employeur ne peut faire exécuter un surcroît temporaire de travail par une personne remplaçante pour une période excédant vingt-six (26) semaines.
- 16.24 La personne remplaçante a droit au régime des droits parentaux prévu à l'article 14, si elle a complété une période de vingt (20) semaines de travail continu précédant immédiatement la prise de son congé.

ABOLITION DE POSTE

- 16.25 Lors de la fermeture d'un bureau, de même que dans le cas d'abolition d'un ou plusieurs postes dans un bureau, l'employeur rencontre le syndicat afin de trouver des moyens de minimiser les inconvénients majeurs liés à cette opération.

À cette occasion, les parties peuvent adopter les règles de fonctionnement adaptées aux réalités régionales et locales.

À défaut d'entente entre les parties lors de la fermeture d'un bureau, de même que lors de l'abolition d'un ou plusieurs postes dans un bureau, la procédure suivante s'applique :

1. Si un poste est aboli dans un bureau, la personne dont le titre d'emploi est le même que celui du poste aboli et qui a le moins d'ancienneté dans ce bureau est affectée.

Cette personne peut alors exercer un choix :

- a) Soit supplanter dans un même titre d'emploi la personne la moins ancienne d'un autre bureau ayant une ancienneté moindre que la sienne, sauf si elle n'est pas qualifiée pour accomplir les tâches du poste convoité;
- b) Soit d'être replacée de façon exclusive et privilégiée dans tout poste vacant ou nouvellement créé chez l'employeur, sauf si elle n'est pas qualifiée pour accomplir les tâches du poste convoité;
- c) Si la personne n'exerce aucun des choix prévus aux paragraphes a) ou b), les dispositions des paragraphes 6 et 10 s'appliquent.

2. La personne doit exercer son choix dans les dix (10) jours ouvrables de la réception par elle et son syndicat d'un avis écrit d'abolition de son poste.
3. Quelle que soit l'option retenue, la personne affectée a droit à une période d'essai de vingt (20) jours de travail; et s'il y a lieu, elle reçoit pendant cette période, l'entraînement pertinent.
4. Si, au terme de cette période, la personne est maintenue dans son nouveau poste, elle est réputée le détenir.
5. Par ailleurs, au cours de la période d'essai, la personne peut cesser d'occuper le nouveau poste et opter pour son second choix.
6. Elle peut aussi se déclarer disponible pour occuper tout autre poste vacant ou nouvellement créé pour lequel elle est qualifiée.

Dans ce cas, si la personne se voit offrir par écrit un poste situé à plus de 50 km de son lieu de travail précédent, à son choix, elle bénéficie d'une période de six (6) mois à compter de la réception d'un avis à cet effet pour occuper ledit poste.

Avant l'expiration du délai de six (6) mois, la personne peut, si elle bénéficie de la sécurité d'emploi, choisir de remettre sa démission, auquel cas elle reçoit une indemnité de séparation équivalente à un (1) mois par année de service jusqu'à concurrence de douze (12) mois.

7. Au terme de la période d'essai, l'employeur peut retirer la personne de son nouveau poste afin de la placer en disponibilité pour occuper un poste vacant ou nouvellement créé pour lequel elle est qualifiée, s'il estime que la personne ne peut accomplir les tâches normales de son nouveau poste. Dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
8. Si la supplantation ou le remplacement n'a pas lieu, la personne déplacée reprend son ancien poste.
9. Si plusieurs postes d'un même bureau sont abolis, le choix de supplantation ou de remplacement des personnes s'effectue en commençant par celle ayant le plus

d'ancienneté.

10. Lorsque à l'intérieur d'une distance de 50 km de son lieu de travail précédent ou de sa résidence, à son choix, aucun poste n'est vacant ou qu'une autre personne ne peut être déplacée, la personne dont le poste est aboli demeure en disponibilité à l'intérieur de cette distance pour effectuer prioritairement tout travail pour lequel elle est qualifiée et ce tant que la période de six (6) mois prévue au paragraphe 6 n'est pas écoulée.
11. Une autre personne d'un même titre d'emploi et du même bureau peut se porter volontaire en lieu et place de toute personne affectée par une abolition de poste ou une supplantation. Dans le cas où plus d'une personne se portent volontaires, la personne ayant le plus d'ancienneté a préséance.
12. La personne déplacée par l'effet de la supplantation ou du remplacement ne peut à son tour déplacer ou être remplacée suivant les dispositions qui précèdent. Elle ne peut que postuler sur un poste vacant ou nouvellement créé ou accepter tout travail pour lequel elle est qualifiée. Les paragraphes 6 et 10 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.
13. La personne déplacée dans le cadre du présent article obtient tout poste vacant ou nouvellement créé pour lequel elle est compétente dans la mesure où l'obtention de ce poste la rapproche de son ancien bureau ou de sa résidence.

Cette priorité cesse dès que la personne a refusé de s'en prévaloir une (1) fois.

14. Sauf dans le cas de promotion ou de rétrogradation volontaire, les conditions salariales et les autres avantages prévus à la convention collective sont maintenus à la personne affectée par une abolition ou un déplacement.

ARTICLE 17 : SÉCURITÉ D'EMPLOI

17.01

Sous réserve du droit de l'employeur de congédier une personne pour cause, une personne permanente ayant accumulé un (1) an d'ancienneté ne peut être licenciée ni mise à pied.

Toutefois, la personne peut, si elle le désire, renoncer à la présente disposition lorsqu'elle est invitée par l'employeur à le faire. Elle reçoit alors à son départ, si elle a déjà complété une année de service, une indemnité égale à un (1) mois de traitement par année de service complétée jusqu'à concurrence de six (6) mois de traitement.

ARTICLE 18 : **MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES**

18.01 Dans le cas d'une mesure disciplinaire et également dans le cas d'un congédiement ou d'une suspension sans solde de caractère administratif, l'employeur communique par écrit à la personne concernée, dans les cinq (5) jours de la mesure, un avis indiquant les motifs. Une copie de cet avis est transmise, dans le même délai, au syndicat. Seuls les motifs indiqués sur l'avis peuvent être invoqués lors de l'arbitrage.

18.02 Toute personne peut, en tout temps, durant les heures normales de travail, sur rendez-vous avec l'employeur, consulter son dossier officiel.

À cette occasion, elle peut se faire accompagner, si elle le désire, par un représentant du syndicat ou autoriser celui-ci à le faire.

Ce dossier comprend la formule d'adhésion syndicale, toute candidature aux termes de l'article 16, tout rapport disciplinaire ou administratif et toute information relative à ses affectations et à son titre d'emploi.

Elle peut également, lors de cette même consultation, obtenir copie de tous les documents énumérés à l'alinéa précédent et de toutes autres pièces la concernant.

Pour le cas de la personne dont le dossier n'est pas conservé à son lieu de travail et qui désire le consulter ou mandater un représentant du syndicat pour le faire, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour rendre ce dossier ou une copie de celui-ci accessible à la personne à son lieu de travail, dans les dix (10) jours suivant la réception de sa demande.

18.03 La personne, sauf celles visées aux articles 5.06 et 5.07, qui est l'objet d'une réprimande écrite, suspension ou congédiement, peut recourir à la procédure de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

18.04 En cas d'arbitrage d'un grief sur une mesure disciplinaire ou

administrative, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

- 18.05 Aucun aveu signé par une personne ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage siégeant sur un grief de mesure disciplinaire ou administrative à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé en présence d'un représentant syndical.
- 18.06 En matière disciplinaire ou administrative, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 18.07 Tout rapport disciplinaire ou administratif versé au dossier d'une personne est retiré après douze (12) mois à moins qu'il y ait eu récidive durant l'année. Cette période est suspendue à compter du début du 4^e mois d'une absence continue, et ce, jusqu'à la fin de cette absence.
- 18.08 Toute suspension se donne en jours consécutifs de travail et n'interrompt pas le service continu de la personne.
- 18.09 Lorsque l'employeur convoque une personne pour l'imposition d'une mesure disciplinaire, le syndicat ainsi que la personne sont avisés par écrit ou par courriel au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance. Lors d'une telle rencontre, la personne peut se faire accompagner par un représentant du syndicat.

ARTICLE 19 : **PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS**

- 19.01 L'employeur et le syndicat désirent régler tout grief équitablement dans le plus bref délai possible. Par conséquent, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure décrite aux articles suivants :
- 19.02 La personne intéressée ou le syndicat soumet, par écrit, à l'employeur le grief dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la connaissance des faits. Celui-ci doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours qui suivent.
- 19.03 Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, le syndicat peut, dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la décision de l'employeur ou après le délai prévu pour la rendre, référer le cas, à l'un des arbitres uniques suivants :

Louise Viau;

Richard Bertrand;
Nathalie Massicotte;
Mario Létourneau;

pour agir à tour de rôle comme arbitre. À défaut pour l'un ou l'autre de pouvoir agir dans un délai de soixante (60) jours, l'employeur et le syndicat tentent de s'entendre sur le choix d'un autre arbitre et s'il n'y a pas d'entente, le ministre du Travail est invité à le nommer.

- 19.04 Tous les délais prévus dans le présent article sont de rigueur, mais peuvent être prolongés à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 19.05 La personne qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée par l'employeur à ce sujet.
- 19.06 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par le syndicat et l'employeur.
- 19.07 Tout grief soumis en vertu de la convention collective précédente et toujours en instance à la date de la signature de la présente convention collective est réglé conformément aux dispositions de la convention collective applicable à la date de sa soumission.

ARTICLE 20 : **RESPONSABILITÉ CIVILE**

20.01 L'employeur s'engage à prendre fait et cause pour toute personne dont la responsabilité civile est engagée par suite d'un acte ou d'une omission résultant de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre elle aucune réclamation à cet égard.

20.02 Lorsque la personne démontre que, dans l'exercice de ses fonctions, elle est victime d'un accident ou incident attribuable à un client, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détruit, perdu ou volé non remboursé par une police d'assurance, dans la mesure où la personne a pris les mesures raisonnables quant à la protection et la mise en sécurité de ses biens personnels.

Toutefois, la personne doit porter sa réclamation à l'attention de l'employeur au plus tard le septième (7^e) jour ouvrable qui suit l'accident ou l'incident.

L'employeur désigne, de temps à autre, à la personne un lieu

adéquat pour assurer la protection de ses biens personnels.

ARTICLE 21

FRAIS DE VOYAGE, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURE PERSONNELLE

21.01 Sous réserve des articles 21.02 et suivants, les frais de repas, de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle sont réglementés par la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* adoptée par la décision du Conseil du Trésor portant le numéro C.T. 194603 du 30 mars 2000, modifiée par les décisions du Conseil du Trésor portant les numéros C.T. 210610 du 20 septembre 2011, C.T. 196515 du 29 mai 2001, C.T. 196926 du 14 août 2001, C.T. 198519 du 25 juin 2002, C.T. 199959 du 25 juin 2003, C.T. 201786 du 7 décembre 2004, C.T. 202709 du 2 août 2005, du C.T. 202754 du 30 août 2005, du C.T. 210610 du 20 septembre 2011, du C.T. 211278 du 27 mars 2012, du C.T. 212377 du 26 mars 2013, du C.T. 214077 du 12 août 2014, du C.T. 214152 du 30 septembre 2014, du C.T. 215311 du 6 juillet 2015, et du C.T. 216155 du 22 mars 2016.

La personne qui se croit lésée par l'interprétation des termes de ces règlements ou par leur application, peut soumettre son grief selon la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention.

21.02 Les frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle sont réglementés par tout amendement qui pourrait intervenir au C.T. 194603, sauf si l'amendement a pour effet de modifier à la baisse le régime des frais visé au présent article.

21.03 La personne autorisée à utiliser une automobile personnelle reçoit pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions, une indemnité de kilométrage prévue à la directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents du Conseil du Trésor par kilomètre parcouru. L'article 21.02 s'applique au présent article en y faisant les adaptations nécessaires.

Malgré l'article 11 de la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, l'employeur continue de rembourser à la personne, sur présentation de pièces justificatives, la surprime d'assurance-automobile encourue par cette dernière pour l'usage de son automobile dans l'exercice de ses fonctions, par rapport à la prime qu'il devrait payer pour une assurance promenade seulement.

21.04 L'employeur met à la disposition des personnes, dans chaque bureau, une copie du C.T. et de ses amendements dans les vingt (20) jours de leur entrée en vigueur.

21.05 Les montants de rétroactivité découlant des amendements au C.T. sont remboursés aux personnes dans les trente (30) jours de la production de leur compte.

ARTICLE 22 : **PRÉLÈVEMENTS PRÉ-AUTORISÉS**

22.01 L'employeur prélève, sur la paie de toute personne, le montant qui lui est indiqué par une autorisation écrite de cette dernière et en verse l'équivalent à l'institution financière ou au fonds d'épargne désigné. L'autorisation doit valoir pour au moins six (6) mois.

22.02 Les périodes de retenue sont de juillet à décembre inclusivement et de janvier à juin inclusivement. Un (1) mois avant que la première retenue ne soit effectuée, l'employeur doit avoir en main une formule signée donnant toutes les informations pertinentes.

22.03 Les sommes retenues sont remises à qui de droit au plus tard le quinze (15) du mois suivant.

ARTICLE 23 : **CHARGE PUBLIQUE OU SYNDICALE**

23.01 La personne qui est candidate ou qui occupe une fonction publique ou syndicale a le droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans rémunération si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

23.02 En application de la clause 23.01 ci-dessus, l'employeur maintient le salaire et les avantages prévus à la convention collective de toute personne qui s'absente pour raisons syndicales.

Le syndicat rembourse à l'employeur le salaire et le coût des avantages accordés dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception d'un état de compte de l'employeur.

ARTICLE 24 : **PERFECTIONNEMENT**

24.01 Toute personne peut, si elle le désire, se perfectionner par des

études, stages ou travaux utiles à l'accomplissement de sa tâche ou en vue d'obtenir une promotion ou une profession.

24.02 La personne qui se perfectionne à la demande de l'employeur ne subit aucune perte de traitement et avantages prévus à la présente convention collective et les frais d'inscription et de cours et tous autres frais régis ou non par l'article 21 sont à la charge de l'employeur.

24.03 La personne, qui après entente avec l'employeur, décide de suivre des cours de perfectionnement en relation avec son travail ou en vue de se qualifier pour l'obtention d'un titre d'emploi existant chez l'employeur, couvert ou non par le certificat d'accréditation, se voit rembourser des frais d'inscription et de cours, sur production d'une preuve de réussite.

L'employeur rembourse le coût d'un (1) livre et d'un (1) photocopie obligatoires par cours, et ce, sur preuve de résultat.

La personne obtient un congé avec ou sans traitement et reprend son poste avec tous ses droits et privilèges lors de son retour au travail.

ARTICLE 25 : **VERSEMENT DE TRAITEMENT**

25.01 La paie est remise aux personnes selon les modalités existantes à la signature de la convention collective. Cependant, si le jour du versement coïncide avec un jour férié et chômé, le versement se fait le jour ouvrable précédent.

Toutefois, dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, les parties peuvent, si elles le désirent, s'entendre sur toute autre modalité de versement du salaire. À défaut d'entente, l'alinéa précédent s'applique.

25.02 Dans le cas où l'employeur, pour quelque raison que ce soit, n'a pas versé des montants dus à une personne, il doit, quand il paie cette somme, payer également l'intérêt au taux légal à compter du trentième (30^e) jour de la date où la somme est due.

25.03 Avant de réclamer d'une personne des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur s'entend avec la personne sur le mode de remboursement. S'il n'y a pas entente entre l'employeur et la personne sur le mode de remboursement, l'employeur ne peut retenir un montant de plus de quinze pour cent (15 %) de son salaire brut par paie.

ARTICLE 26 : **CHARGE DE TRAVAIL**

- 26.01 Le syndicat peut soumettre par écrit à l'employeur, toute plainte concernant la charge de travail d'une personne.
- 26.02 Un comité « ad hoc » formé d'un (1) représentant de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat étudie la plainte et fait, par écrit, à l'employeur et au syndicat les recommandations qu'il juge appropriées dans les trente (30) jours du dépôt de la plainte.
- 26.03 Si la recommandation du comité « ad hoc » est unanime, elle lie l'employeur, le syndicat et les personnes concernées. Si la recommandation n'est pas unanime, l'employeur qui refuse d'y donner suite donne les motifs de ce refus par écrit au syndicat dans les quinze (15) jours de la recommandation.
- 26.04 Le comité siège durant les heures de travail.
- 26.05 Les personnes représentant le syndicat peuvent procéder durant les heures régulières de travail aux vérifications ou enquêtes sur les lieux de travail sans perte de traitement.

ARTICLE 27 : **TITRES D'EMPLOI ET EXIGENCES**

- 27.01 Les titres d'emploi et les exigences d'emploi apparaissent à l'annexe II.
- 27.02 L'employeur reconnaît à chaque personne un titre d'emploi prévu à la convention collective et basé sur la nature du travail ainsi que sur les attributions caractéristiques exigées d'elle de façon principale et habituelle.
- 27.03 Toute personne permanente à l'emploi de l'employeur le jour de l'entrée en vigueur de la convention collective détient un poste et satisfait aux exigences déterminées pour son titre d'emploi.
- 27.04 Une personne dont les fonctions exigées d'elle de façon principale et habituelle correspondent à un titre d'emploi prévu à la convention collective et différent de celui qu'elle détient, a droit de grief.

DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON À L'EMBAUCHE

- 27.05 L'échelon de traitement de toute nouvelle personne est déterminé selon le titre d'emploi qui lui a été attribué, en tenant compte de sa scolarité et son expérience pertinente, conformément aux

modalités prévues ci-après.

27.06 L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience pertinente reconnue.

L'employeur transmet le calcul de la détermination de l'échelon à la personne et au syndicat.

27.07 Une personne ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à un titre d'emploi est embauchée au premier échelon de ce titre d'emploi.

27.08 Toutefois, une personne possédant plus d'années d'expérience pertinente que le minimum requis pour son titre d'emploi se voit accorder un échelon par année d'expérience pertinente additionnelle.

AVANCEMENT D'ÉCHELON

27.09 Le 1^{er} juillet de chaque année, la personne qui n'a pas déjà atteint le maximum de son échelle, bénéficie de l'avancement d'un échelon à la condition qu'elle n'ait pas été absente plus de six (6) mois avec ou sans traitement, sauf si la personne est absente aux fins d'un congé de maternité, congé de paternité, congé pour adoption, congé pour une complication de grossesse ou de danger d'interruption de grossesse ou pour les visites reliées à la grossesse chez un professionnel de la santé ou d'une sage-femme de même que la personne libérée en vertu de l'article 7, la personne membre d'un comité en santé et sécurité et celle en congé de perfectionnement avec traitement ou absente à cause d'une lésion professionnelle.

27.10 Lorsqu'une personne possède la scolarité minimale de sa classification, toute scolarité additionnelle pertinente de trente (30) crédits et plus acquise après son entrée en fonction permet l'obtention d'un seul échelon pour sa scolarité additionnelle. Le traitement ainsi obtenu, est accordé à la date de la demande en autant que les conditions soient réalisées à cette date.

DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON EN COURS D'EMPLOI

27.11 La personne qui comble un poste dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui du titre d'emploi qu'elle détenait, se voit attribuer l'échelon du nouveau titre d'emploi correspondant à ses années d'expérience pertinente ou elle conserve le taux de traitement qu'elle détient, si cette dernière formule est plus avantageuse.

27.12 La personne qui comble un poste dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui du titre d'emploi qu'elle détenait, se voit attribuer l'échelon dont le traitement est immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait ou se voit attribuer l'échelon du nouveau titre d'emploi correspondant à ses années d'expérience pertinente si cette dernière formule est plus avantageuse.

27.13 La personne qui comble un poste dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui du titre d'emploi qu'elle détenait, voit son taux de traitement maintenu sans toutefois dépasser le maximum du nouveau titre d'emploi ou est placée à l'échelon du nouveau titre d'emploi correspondant à ses années d'expérience pertinente, selon la formule qui est la plus avantageuse.

27.14 Aux fins de la reconnaissance de l'expérience pertinente pour accéder à un échelon supérieur, les principes prévus à 27.08 s'appliquent à 27.12, 27.13 et 27.14.

DÉTERMINATION DU TRAITEMENT LORS D'UN REMPLACEMENT

27.15 La personne appelée à faire un remplacement dans un titre d'emploi autre que le sien reçoit à compter de la première journée complète de travail le traitement prévu pour ce titre d'emploi.

ARTICLE 28 : SANTÉ ET SÉCURITÉ ET ACCIDENT DE TRAVAIL

28.01 Dans le cas d'accident subi ou de maladie contractée à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, la personne reçoit 100 % de son salaire net de son employeur tant qu'elle est en invalidité totale et admissible aux indemnités de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Les prestations de ladite Commission sont acquises à l'employeur pendant la même période.

Aux fins de l'application du présent article, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au régime de rentes du Québec, au régime québécois d'assurance parentale, au régime d'assurance-emploi, au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics, au régime d'assurance collective et des cotisations syndicales.

Les impôts fédéral et provincial dont il est tenu compte pour l'application du présent article sont ajustés à toute nouvelle déclaration d'exemption d'impôt produite par la personne, ou communiquée par le ministère du Revenu.

28.02 Lorsque l'employeur exige que la personne se soumette à un examen médical, il le fait conformément aux dispositions des articles 209 et 210 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

28.03 Le rapport médical découlant d'une expertise fait à la demande de l'employeur, dans le cadre des articles 28 ou 29, est transmis sur demande de la personne visée par ce rapport, au médecin qu'elle désigne.

L'employeur traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux de la personne de façon confidentielle.

28.04 La personne accidentée ou malade a, si possible, le choix de l'hôpital. Dans le cas où elle ne peut exprimer son désir avant d'être transportée à l'hôpital, elle accepte l'hôpital choisi par l'employeur.

28.05 La personne blessée a droit, en tout temps aux services d'un médecin. Si un médecin n'est pas disponible, elle est transportée immédiatement à l'hôpital aux frais de l'employeur et ce, sans perte de traitement pour la journée de l'accident.

28.06 En autant que la chose est possible, la personne accidentée doit faire rapport sur le champ à l'employeur.

28.07 Lorsque le syndicat est saisi d'une plainte provenant d'une personne relativement au bien-être, à la santé et à la sécurité du travail, de même qu'à un problème découlant de l'ergonomie de son poste de travail, un représentant du syndicat en saisit l'employeur à l'occasion d'une rencontre demandée à cet effet.

Un représentant du syndicat peut, après en avoir avisé son supérieur immédiat, s'absenter de son travail et ce, sans perte de traitement, pour participer à la rencontre.

28.08 L'employeur convient de prendre toutes les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes.

L'employeur maintient l'existence des locaux actuellement

utilisés, entre autres, par le personnel, pour les périodes de repos et de repas dans la mesure où il continue d'occuper les lieux actuels. De plus, l'employeur s'engage, là où l'espace actuel occupé le permet, à mettre des locaux à cette fin à la disposition du personnel dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective. Lors de l'occupation de nouveaux locaux, l'employeur s'engage à choisir de préférence, des lieux qui permettent l'aménagement de tels locaux.

L'employeur s'engage à maintenir des conditions de bien-être, de santé et de sécurité conformes aux lois et règlements en vigueur notamment en matière d'ergonomie.

28.09 Tous les frais inhérents à une maladie ou un accident de travail, admissibles par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, sont à la charge de l'employeur.

28.10 À la demande d'une personne qu'une incapacité partielle due au travail empêche de rencontrer les exigences de son poste actuel, l'employeur la réaffecte dans un poste répondant à ses capacités dans la mesure où un tel poste existe chez l'employeur.

ARTICLE 29 : ASSURANCE COLLECTIVE – CONGÉS DE MALADIE – RÉGIME DE RETRAITE

29.01 L'employeur maintient le régime d'assurance collective actuellement en vigueur aux mêmes conditions.

La personne qui éprouve des difficultés avec l'assureur quant à l'obtention des prestations ou autres bénéfiques prévus au régime, en informe la direction générale et son représentant syndical dans les meilleurs délais.

La direction générale fait auprès de l'assureur les représentations nécessaires pour régler la difficulté le plus adéquatement possible.

29.02 En cas de grève ou de lock-out, les polices d'assurance demeurent en vigueur en autant que les personnes assument la totalité des primes.

La personne rembourse à l'employeur, selon les dispositions du deuxième (2e) paragraphe de l'article 25.03, les montants de primes avancés et payés par celui-ci.

29.03 Lorsque le lien d'emploi d'une personne cesse définitivement, elle

peut convertir la police d'assurance accident-maladie en police individuelle, selon les modalités établies par l'assureur.

29.04 Dans l'éventualité où le syndicat prend les dispositions nécessaires pour demander des soumissions concernant l'assurance collective, l'employeur fournit, à la demande du représentant syndical, toutes les informations pertinentes, disponibles et dépersonnalisées après en avoir informé les autres syndicats concernés.

Le fait de fournir telles informations n'a pas pour effet de créer quelqu'autre obligation à l'employeur.

29.05 La personne malade pour une période n'excédant pas dix (10) jours a droit à son traitement. L'employeur peut exiger un certificat médical s'il y a abus de la part de la personne ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs. Il s'engage à assurer la confidentialité des informations y apparaissant.

29.06 La personne est assujettie au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et de ses amendements.

PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE

29A.01 Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, titulaire de poste, travaillant plus de quarante pour cent (40 %) d'un temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

29A.02 L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'employeur en tenant compte des besoins du service.

Une personne salariée à temps complet ou à temps partiel ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

29A.03 Le programme de retraite progressive est assujetti aux modalités qui suivent:

a) Période couverte par les présentes dispositions et prise de la retraite.

1° Les présentes dispositions peuvent s'appliquer à une

personne salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;

- 2° cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-après appelée "l'entente";
- 3° à la fin de l'entente, la personne salariée prend sa retraite;
- 4° toutefois dans le cas où la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex: grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

b) Durée de l'entente et prestation de travail.

- 1° l'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;
- 2° la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;
- 3° le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingts pour cent (80 %) de celle d'une personne salariée à temps complet;
- 4° l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la personne salariée et l'employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail;
- 5° l'entente entre la personne salariée et l'employeur est consignée par écrit et une copie est remise au syndicat.

c) Droits et avantages.

- 1° pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de

travail;

- 2° la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme;

pour la personne salariée à temps partiel la période de référence pour le calcul de l'ancienneté est la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses cinquante-deux (52) dernières semaines de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'entente;

- 3° la personne salariée se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

- 4° pendant la durée de l'entente, la personne salariée et l'employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que la personne salariée accomplissait avant le début de l'entente;

- 5° dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la personne salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle accomplissait avant le début de l'entente; pendant une période d'invalidité, la personne salariée reçoit une prestation d'assurance-salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenus, et ce, sans dépasser la date de la fin de l'entente;

- 6° pendant la durée de l'entente, la personne salariée bénéficie du régime de base d'assurance-vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente;

- 7° l'employeur continue de verser sa contribution au régime de base d'assurance-maladie correspondant à celle versée avant le début de l'entente en autant que la personne salariée paie sa quote-part.

d) Mutation volontaire.

Lors de la mutation volontaire d'une personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive, cette dernière et l'employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toute modification pouvant y être apportée. A défaut d'accord, l'entente prend fin.

e) Supplantation ou mise à pied.

Aux fins d'application de la procédure de supplantation, lorsque son poste est aboli ou qu'elle est supplantée, la personne salariée est réputée fournir la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) normalement prévue à son poste. Elle continue de bénéficier du programme de retraite progressive.

Dans le cas, où la personne salariée est mise à pied et bénéficie de la sécurité d'emploi, cette mise à pied n'a aucun effet sur l'entente; celle-ci continue de s'appliquer pendant la mise à pied.

f) Cessation de l'entente.

L'entente prend fin dans les cas suivants:

- a) retraite;
- b) décès;
- c) la personne cesse volontairement de participer au programme plus d'un an après la date fixée pour le début de l'entente;
- d) congédiement;
- e) la personne et l'employeur décident conjointement de mettre fin à l'entente plus d'un (1) an après la date fixée pour le début de l'entente;
- f) invalidité de la personne salariée qui se prolonge au-delà de trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celle-ci était admissible à l'assurance-salaire.

Dans ces cas, ainsi que dans celui prévu au paragraphe 29A.03(d), le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier.

29A.04 À moins d'entente contraire entre les parties, les jours de travail libérés par la personne salariée sont soumis aux dispositions de la convention collective.

29A.05 Sauf dispositions à l'effet contraire apparaissant aux articles précédents, la personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive est régie par les articles du règlement s'appliquant à la personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 30 : **CONGÉ SANS TRAITEMENT**

30.01 La personne qui a accumulé au moins trois (3) années d'ancienneté est admissible à un congé sans traitement d'une durée minimale de trois (3) mois et d'une durée maximale de douze (12) mois, et ce, une fois par période de trois (3) ans.

Toutefois, un maximum de trois (3) personnes ou dix pour cent (10%) du personnel permanent, selon le plus élevé de ces deux nombres, peuvent s'absenter en même temps, en autant que ces personnes proviennent de bureaux distincts et que dans ces bureaux il ne se trouve aucune autre personne qui soit absente pour un congé à traitement différé.

30.02 La personne admissible qui désire un congé sans traitement doit prévenir l'employeur au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance par écrit, de la date de son départ et de celle de son retour au travail.

30.03 La personne qui désire maintenir en vigueur les régimes d'assurance et de retraite pendant son congé, à condition que le contrat d'assurance et la loi le permettent, doit verser la part contributive de l'employeur en plus de la sienne.

30.04 La personne ne peut abréger la durée de son congé sans traitement indiquée à l'avis prévu à 30.02 sans l'accord formel de l'employeur.

30.05 La personne qui ne revient pas au travail à l'expiration de son congé sans traitement est considérée comme ayant remis sa démission à la date prévue de son retour, à moins qu'elle soit empêchée de revenir au travail pour cause de force majeure, auquel cas elle doit en informer l'employeur sans délai.

30.06 L'employeur avise le syndicat, par écrit, de tout congé sans traitement en indiquant le nom de la personne et la durée du congé sans traitement.

30.07 Pour chaque période du 1^{er} janvier au 31 décembre, la personne permanente ayant accumulé un (1) an d'ancienneté ou la personne remplaçante ayant accumulé deux cent trente (230) jours de travail, a droit à un congé sans traitement pour une période continue d'une (1) semaine, de deux (2) semaines ou de trois (3) semaines prises quant à ces dernières de façon consécutive ou séparée. La personne peut prendre son temps de congé sans traitement pour une de ces semaines en demi-jours ou en jours.

La demande doit être soumise à l'employeur au moins cinq (5) jours avant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant compte des nécessités du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier ou d'empêcher le choix de vacances des autres personnes.

Seule la personne permanente qui a accumulé un (1) an d'ancienneté qui, pour l'année suivante, soumet sa demande pour une période d'une (1), de deux (2) semaines ou de trois (3) semaines consécutives ou non avant le 15 novembre, peut bénéficier d'un étalement de son traitement sur cinquante-deux (52) semaines à compter du 1^{er} janvier suivant.

AIDE INTERNATIONALE

30.08 Toute personne ayant au moins trois (3) années d'ancienneté est admissible à un congé sans traitement pour aide internationale d'une durée maximale de deux (2) ans :

- Pour participer à tout programme de coopération avec les provinces canadiennes ou les pays étrangers, programme officiellement reconnu par le gouvernement du Québec ou du Canada;
- Pour exercer un travail hors du Québec, en vertu d'un programme d'échange ou d'aide aux étrangers.

30.09 Le congé pour aide internationale prend fin à la date prévue au moment du départ. La personne peut également mettre fin à son congé avant son expiration. Elle avise alors par écrit son employeur de son retour au moins soixante (60) jours à l'avance. À son retour, la personne reprend son poste.

30.10 Les paragraphes 30.01 à 30.07 s'appliquent au congé pour aide internationale en faisant les adaptations nécessaires.

ARTICLE 31 : **CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT**

31.01 Une personne qui désire obtenir un congé partiel sans traitement adresse sa demande à la direction générale. L'employeur peut alors, à sa discrétion, convenir avec cette personne d'une entente à cet effet.

La personne qui obtient un tel congé bénéficie du traitement et des bénéfices prévus à la convention collective au prorata des heures travaillées.

31.02 L'employeur avise le syndicat, par écrit, de tout congé partiel sans traitement, en indiquant le nom de la personne et la durée du congé partiel sans traitement.

31.03 La personne qui désire maintenir en vigueur les régimes d'assurance et de retraite pendant son congé, à la condition que le contrat d'assurance et la loi le permettent, doit verser la part contributive de l'employeur en plus de la sienne.

31.04 Une personne peut obtenir un congé sans traitement d'une (1) semaine ou de deux (2) semaines, avec étalement sur vingt-six (26) paies de la diminution correspondante de traitement. Ce congé ne peut être pris par anticipation sans l'accord de l'employeur.

L'employeur peut refuser le choix de la période de congé de la personne en raison des besoins du service.

ARTICLE 32 : **CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

32.01 Le régime de congé à traitement différé a pour but de permettre à une personne d'étaler son traitement de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant une période de congé.

L'année de congé peut se situer au début ou à la dernière année de l'option.

La période de congé peut être d'une durée inférieure à une (1) année sans toutefois être inférieure à six (6) mois, le congé devant se prendre en mois entiers.

32.02 Le régime de congé à traitement différé comporte une période de travail et une période de congé.

32.03 La personne qui désire obtenir un congé à traitement différé doit en faire la demande écrite à l'employeur. L'octroi d'un tel congé est à l'entière discrétion de l'employeur, lequel doit considérer à cette fin les besoins du service.

Cette demande indique les dates projetées du début et de la fin de la période de congé et du régime. Toutefois, le congé ne doit pas débuter au-delà de la sixième (6^e) année du début du régime.

Les modalités d'un tel congé font l'objet d'une entente particulière entre la personne, le syndicat et l'employeur.

32.04 Seule une personne permanente à temps complet est admissible à participer au régime de congé à traitement différé.

32.05 Au terme de la période de congé, la personne réintègre son poste à temps complet sous réserve des dispositions de la convention collective et pour une période de temps au moins égale à celle de son congé.

32.06 Le régime peut s'appliquer uniquement selon la période de l'entente et la durée du congé, telles que déterminées au tableau ci-après ainsi que selon les pourcentages suivants du traitement versé au cours de l'entente :

DURÉE DE LA PARTICIPATION AU RÉGIME

DURÉE DU CONGÉ	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

La durée du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévue aux articles 32.10, 32.12 et 32.13.

- 32.07
- a) Sous réserve des dispositions prévues au présent article, la personne demeure assujettie aux droits et obligations de la convention collective, le cas échéant;
 - b) L'employeur maintient sa contribution au Régime des Rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au Régime d'assurance-maladie du Québec, au Régime de santé et

sécurité du travail durant la période de congé de chaque personne;

- c) Avant le départ d'une personne en congé sabbatique, l'employeur établit le nombre de jours de vacances acquis par cette dernière à la date de son départ. La personne peut reporter au 1^{er} avril suivant la date de son retour au travail, un nombre de jours de vacances acquis ne dépassant pas le nombre maximum de vacances si elle n'avait pas pris son congé. La période de congé ne génère aucun crédit de vacances.

32.08

Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, la personne se voit reconnaître une (1) année de service pour chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé, de même qu'un traitement moyen établi sur la base du salaire qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

La contribution d'une personne à un régime de retraite pendant les années de participation au régime de congé à traitement différé est établie par la loi sur les régimes de retraite applicables.

32.09

Advenant une cessation d'emploi, la retraite ou le désistement de l'entente, le régime prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

- a) Si le congé sabbatique a été pris, la personne doit rembourser le traitement reçu au cours de l'année sabbatique proportionnellement au nombre d'années qui restent à courir à l'entente (sans intérêt);
- b) Si le congé sabbatique n'a pas été pris, la personne est remboursée d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment du bris de l'entente (sans intérêt);
- c) Si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par l'employeur ou la personne, s'effectue de la façon suivante : montant reçu par la personne durant la période de congé moins les montants déjà déduits sur le traitement de la personne en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse (sans intérêt) ce solde à la personne; si le solde obtenu est positif, la personne rembourse ce solde à l'employeur (sans intérêt);

- d) Aux fins de régime de retraite, les droits reconnus seront ceux qui auraient eu cours si la personne n'avait jamais adhéré au régime. Ainsi, si l'année de congé sabbatique a été prise, les cotisations versées au cours de cette année sabbatique sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne pourra cependant racheter l'année (ou les années) de service perdu selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde (200 % RREGOP);
- e) Par ailleurs, si l'année sabbatique n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de salaire qui sera effectué à la personne.

32.10 Si la personne prend un congé sans solde durant la participation au régime, le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisée(s) ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'entente est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisée(s) ou non, est supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date où telle durée excède douze (12) mois et les dispositions concernant l'annulation du régime s'appliquent.

32.11 Advenant le décès de la personne pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès. Il ne devrait pas y avoir de perte de droit au niveau du régime de retraite, ni d'obligation de rembourser les salaires versés en trop, ni de cotisation sur les salaires remboursés.

32.12 Advenant qu'une personne devienne invalide pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent :

1. L'invalidité qui survient au cours de l'année sabbatique :

L'invalidité sera présumée ne pas avoir cours durant l'année sabbatique et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de la personne;

Elle aura droit, durant son année sabbatique, au traitement déterminé dans l'entente. À compter de la date de retour au travail, si elle est encore invalide, elle aura droit à la prestation d'assurance-salaire prévue à la convention collective tant et aussi longtemps qu'elle est couverte par une entente. La prestation d'assurance-salaire est basée sur

le traitement déterminé dans l'entente. Si la date de cessation de participation à l'entente devait survenir au moment où elle est encore invalide, elle reçoit alors une prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.

2. L'invalidité qui survient après que la personne ait bénéficié de son année sabbatique :

La participation de la personne se poursuit et la prestation d'assurance-salaire est basée sur le traitement déterminé à l'entente tant que dure l'invalidité. À compter du moment où l'entente se termine, la personne encore invalide reçoit une prestation d'assurance-salaire basée sur le traitement régulier de la personne.

3. L'invalidité qui survient avant que le congé n'ait été pris et qui perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié :

Dans ce cas, la personne visée pourra se prévaloir de l'un des choix suivants :

- a) Elle pourra continuer sa participation à l'entente et reporter le congé à un moment où elle ne sera plus invalide. La personne aura droit à sa prestation d'assurance-salaire basée sur le traitement prévu à l'entente;

S'il advenait que l'invalidité dure durant la dernière année de l'entente, celle-ci pourra alors être interrompue à compter du début de la dernière année, jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne aura droit à sa prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.

- b) Elle pourra mettre fin à l'entente et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

4. L'invalidité qui dure plus de deux (2) ans :

Durant les deux (2) premières années, la personne sera traitée tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces deux (2) années, le régime cesse et :

- a) Si la personne a déjà pris son congé sabbatique, les salaires versés en trop ne seront pas exigibles et les droits de pension seront alors pleinement reconnus (1,00 année de service pour chaque année de participation à l'entente), compte tenu qu'il s'agit de circonstances hors du contrôle de la personne impliquée;
- b) Si la personne n'a pas déjà pris son congé sabbatique, les salaires non versés sont remboursés (sans intérêt) sans être sujets à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle elle a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

32.13

Congé de maternité ou congé d'adoption

1. Advenant un congé de maternité ou d'adoption qui débute avant, pendant ou après le congé, la participation au régime est suspendue; les dispositions de l'article 14 s'appliquent alors.
2. Toutefois, si le congé de maternité ou d'adoption survient avant la période de congé, la personne peut mettre fin au régime. Elle reçoit alors le traitement non versé sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour les congés de maternité ou d'adoption. Les montants ainsi remboursés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

32.14

L'employeur doit verser à la personne, lors de la première année d'imposition suivant la fin de l'entente, la totalité des montants de salaire différés, dans l'éventualité où la personne ne prend pas son congé durant la période de l'entente.

32.15

Advenant la mise à pied ou congédiement de la personne, le présent régime prend fin à la date effective de l'événement et les conditions prévues à l'article 32.09 s'appliquent;

32.16

Lorsque survient une lésion professionnelle ou un accident de travail par le fait ou à l'occasion de son travail chez l'employeur, l'article 28 s'applique à la date de l'événement; la personne se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants :

1. Interrompre le régime jusqu'à son retour au travail; toutefois, le régime prend fin après deux (2) ans d'interruption et l'article 32.09 s'applique alors;

2. Mettre fin au régime à la date de l'événement, l'article 32.09 s'appliquant alors;

ARTICLE 33 : FRAIS DE DÉPLACEMENT

33.01 Les dispositions du présent article visent toute personne permanente qui, à la demande de l'employeur, est l'objet d'une affectation qui, de l'accord des parties, nécessite un changement de domicile.

33.02 Toute personne permanente ainsi déplacée a droit au permis d'absence suivant :

- a) Permis d'absence sans perte de traitement, d'une durée de trois (3) jours ouvrables au maximum, non compris la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, l'employeur rembourse à la personne permanente les frais de transport et de séjour, pour elle et son conjoint, pour une période n'excédant pas trois (3) jours, au taux prévu à l'article 21;
- b) Permis d'absence sans perte de traitement, d'une durée de trois (3) jours ouvrables, pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de transport et de séjour de la personne permanente et de ses dépendants lui seront remboursés au taux prévu à l'article 21.

33.03 L'employeur s'engage à assumer, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne permanente visée, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance ou les frais de remorquage d'une maison mobile à condition qu'elle fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir. Les frais de transport d'une embarcation ne sont toutefois pas remboursés par l'employeur.

33.04 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne permanente et de ses dépendants pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

33.05 L'employeur paie une allocation de déplacement de 750,00 \$ à

toute personne permanente déplacée en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, tentures, nettoyage, etc.). Toutefois, l'allocation de déplacement de 750,00 \$ payable à la personne permanente déplacée est payable également à la personne permanente tenant logement.

33.06 La personne permanente visée à l'article 33.01 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, l'employeur paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a un bail, l'employeur dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, la personne qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la personne permanente doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

33.07 Si la personne permanente choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de l'employeur.

VENTE ET ACHAT DE MAISON

33.08 L'employeur paie, au moment du déplacement, relativement à la vente et/ou l'achat de la maison/résidence principale de la personne permanente déplacée, les dépenses suivantes sur production des contrats ou pièces justificatives :

- a) Les honoraires d'un agent immobilier sur production du contrat avec l'agent immobilier immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent;
- b) Les frais d'acte notarié occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une maison/résidence principale à son nouveau lieu de domicile, à la condition que la personne permanente soit déjà propriétaire de la maison/résidence principale qu'elle occupait au moment du déplacement et qu'elle l'ait vendue;
- c) La pénalité prévue au contrat d'hypothèque pour le remboursement prématuré du prêt hypothécaire;
- d) La taxe de mutation.

Il peut arriver toutefois que la maison/résidence principale de la personne permanente déplacée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, ne soit pas vendue au moment où la personne permanente doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

L'employeur, dans ce cas, ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison/résidence principale non vendue mais, le cas échéant, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, il rembourse à la personne permanente les dépenses suivantes sur production des pièces justificatives :

- a) Les taxes municipales et scolaires;
- b) L'intérêt sur l'hypothèque;
- c) Le coût de la prime d'assurance.

L'employeur n'assume le paiement de l'un quelconque ou de tous ces montants que s'ils ne sont pas autrement allouables ou payables au conjoint ou à la conjointe par un tiers.

33.09 De plus, la personne visée au paragraphe b) de l'article 33.01 bénéficie d'une prime de relocalisation de deux (2) mois de traitement.

ARTICLE 34 : **PUBLICATION**

34.01 Après entente avec le syndicat sur la forme du document, l'employeur publie, à ses frais, dans les trente (30) jours de la signature, le texte conforme de la convention collective pour distribution à tout le personnel actuel ou futur et en remet au syndicat une quantité équivalente à cinquante pour cent (50 %) de l'ensemble de ses membres.

Cette convention collective doit être publiée avec une table des matières, un index analytique, un couvert en carton glacé où figurent les sigles de l'aide juridique et celui du Syndicat des employé(e)s du bureau de l'aide juridique Laurentides-Lanaudière.

34.02 L'employeur remet gratuitement au syndicat, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature une version électronique du texte de la convention collective.

ARTICLE 35 **RÉMUNÉRATION**

35.01 Aux fins de l'application de la présente convention collective, le traitement de la personne s'entend de son taux de traitement annuel et, le cas échéant, du montant forfaitaire.

Le taux de traitement annuel de la personne est le taux de l'échelle qui correspond à son classement et à son échelon, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, majoration de traitement, supplément de traitement, rémunération additionnelle, prime, allocation ou ajustement régional, etc.

Cependant, lorsqu'à la suite de circonstances particulières, le taux de traitement de la personne est supérieur au taux maximum de sa classe d'emploi, l'employé est hors échelle et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement annuel.

L'échelle de traitement est constituée par l'ensemble des taux d'une classe d'emploi et est établie sur la base d'une prestation hebdomadaire de travail de trente-deux heures et demie (32 ½) ou trente-cinq heures (35) selon le cas.

35.02 Les taux et échelles de traitement en vigueur pour la durée de la convention collective sont ceux apparaissant à l'annexe I.

Les parties conviennent que si un avantage monétaire additionnel était accordé à l'ensemble des employés de soutien des différents centres régionaux à la suite des négociations en cours, cet avantage monétaire additionnel sera intégré à la présente convention collective selon les mêmes termes et conditions.

Paramètres généraux d'augmentation salariale :

35.03 *Période allant du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021*

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2020 est majoré de 2 % avec effet au 1^{er} avril 2020.

35.04 *Période allant du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022*

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2021 est majoré de 2 % avec effet le 1^{er} avril 2021.

35.05 *Période allant du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023*

A) Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2022 est majoré de 2 % avec effet le 1^{er} avril 2022.

B) Toutefois, les taux et échelles de salaire applicables sont uniquement ceux prévus l'annexe I.

Rémunérations additionnelles :

35.06 *Période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020*

Une personne a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,33\$ pour chaque heure rémunérée⁸ du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020;

Pour les personnes occupant les postes d'agent de bureau, de magasinier et de préposé à l'accueil, ce montant est majoré de 0,09\$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020;

Ce montant sera versé dans les 30 jours suivant la signature de la convention collective.

35.07 *Période allant du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021*

Une personne a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,33\$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021;

Ce montant sera versé dans les 30 jours suivant la signature de la convention collective.

35.08 *Période allant du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023*

Une personne de la classe 2 au 1^{er} avril 2022, échelon 8 a droit à un montant forfaitaire équivalent à 1% de son traitement au 31 mars 2022;

Ce montant sera versé dans les 30 jours suivant la signature de la convention collective.

35.09 La personne qui a quitté son emploi entre le 1^{er} avril 2020 et la date du paiement de la rétroactivité a droit aux dispositions prévues au présent article.

Elle doit faire sa demande de paiement du montant dû en vertu de

⁸ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents de travail, s'il y a lieu. La note vise également l'article 35.07

la présente entente dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue à l'alinéa suivant. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

Au plus tard dans les cent vingt (120) jours de la date de l'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste des personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1^{er} avril 2020 ainsi que leur dernière adresse connue.

35.10 L'employeur verse la rétroactivité due dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective.

35.11 La personne désignée par l'employeur pour le traitement de l'admissibilité, dans un pénitencier, un établissement de détention, de psychiatrie ou un département de psychiatrie dans un centre hospitalier, et qui en raison de la nature de ses attributions est régulièrement en contact avec des personnes incarcérées ou des bénéficiaires a droit à une prime de désignation annuelle de :

Du 1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021	619,00 \$
Du 1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022	631,00 \$
Du 1 ^{er} avril 2022 au 31 mars 2023	644,00 \$

35.12 La personne affectée par l'employeur à des tâches en lien avec la mise en œuvre de la transformation numérique du réseau de l'aide juridique pour son centre reçoit une rémunération additionnelle pour la période concernée au prorata du nombre de personnes ainsi affectées dans le réseau.

Pour la période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022, l'équivalent de 0,50% de la masse salariale de l'année financière précédente des employés de bureau du réseau sera réparti parmi les personnes ainsi affectées;

Pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023, l'équivalent de 0,75% de la masse salariale de l'année financière précédente des employés de bureau du réseau sera réparti parmi les personnes ainsi affectées.

ARTICLE 36

DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET ANNEXES

36.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} avril 2020 et se termine le 31 mars 2023.

Toutefois, les conditions de travail contenues dans cette dernière continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI,

Les parties ont signé à Sainte-Thérèse, le 1er juin 2023

Pour l'employeur,
Le Centre Communautaire juridique
Laurentides-Lanaudière :



M. Serge Forget
Président du Conseil d'administration



Me Caroline Blache
Directrice générale du Centre
communautaire juridique Laurentides-
Lanaudière

Pour le syndicat,
Syndicat des employé(e)s de bureau
du CCJLL :



Mme Manon Fleurent
Présidente du Syndicat des
employé(e)s de bureau du CCJLL



Mme Annie Lapierre
Membre du comité de négociation



Mme Marie-Christine Dupuis
Conseillère SCFP

REÇU - RDRT

05 JUIN 2023

Registre des documents
en relations du travail

CCJLL

ANNEXE I

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

ÉCHELLES DE TRAITEMENT À 35 HEURES

Classe 1*
(taux annuels)

Échelon	Taux	Taux	Taux
	2020-04-01 au 2021-03-31	2021-04-01 au 2022-03-31	2022-04-01 au 2023-03-31
1	37 622	38 371	39 631
2	38 827	39 612	40 891
3	40 051	40 854	42 169
4	41 311	42 133	43 484
5	42 626	43 484	44 890
6	43 959	44 836	46 278

*Agent de bureau, magasinier, préposé à l'accueil et tout autre poste qui pourrait être inclus dans cette classe d'emploi.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT À 35 HEURES

Classe 2*
(taux annuels)

Échelon	Taux	Taux	Taux
	2020-04-01	2021-04-01	2022-04-01
	au	au	au
	2021-03-31	2022-03-31	2023-03-31

1	40 270	41 073	42 315
2	41 548	42 396	43 667
3	42 845	43 703	45 018
4	44 178	45 055	46 406
5	45 584	46 498	47 904
6	47 009	47 940	49 401
7	48 488	49 456	50 954
8	50 022	51 027	52 050

*Préposé services administratifs et financiers, préposé admissibilité, secrétaire juridique et tout autre poste qui pourrait être inclus dans cette classe d'emploi.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT À 35 HEURES

Classe 3*
(taux annuels)

Échelon	Taux	Taux	Taux
	2020-04-01 au 2021-03-31	2021-04-01 au 2022-03-31	2022-04-01 au 2023-03-31
1	43 046	43 904	45 237
2	44 416	45 311	46 680
3	45 804	46 717	48 123
4	47 246	48 196	49 657
5	48 726	49 694	51 191
6	50 260	51 264	52 287
7	51 849	52 890	53 949
8	53 474	54 552	55 647
9	55 154	56 250	57 382
10	56 889	58 022	59 190

*Technicien en information, secrétaire principale, secrétaire principale dédiée à la formation, technicien en administration technicien en droit, technicien en informatique (classe 10) et tout autre poste qui pourrait être inclus dans cette classe d'emploi.

ANNEXE II

TITRES D'EMPLOI ET EXIGENCES

Annexe II

Titres d'emploi

Agent (e) de bureau

Exigences

Pour le premier échelon de ce corps d'emploi :

-11^e année ou secondaire V

ou

-10^e année ou secondaire IV plus 2 ans d'expérience pertinente

ou

-9^e année ou secondaire III plus 4 ans d'expérience pertinente

Auxiliaire informatique

Pour le premier échelon de ce corps d'emploi :

- 10^e année ou secondaire IV et savoir opérer une machine à clavier (ex : perforatrice ou vérificatrice)

Magasinier(ère)

Pour le premier échelon de ce corps d'emploi :

-11^e année ou secondaire V

ou

-10^e année ou secondaire IV plus 2 ans d'expérience pertinente

ou

-9^e année ou secondaire III plus 4 ans d'expérience pertinente

Opérateur (trice) informatique

en Pour le premier échelon de ce corps d'emploi :

- 11^e année ou secondaire V plus 7 ans d'expérience pertinente

ou

-10^e année ou secondaire IV plus 9 ans d'expérience pertinente

Opérateur (trice) programmeur	<p>Pour le premier échelon de ce corps d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 11^e année ou secondaire V plus 7 ans d'expérience pertinente <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10^e année ou secondaire IV plus 9 ans d'expérience pertinente
Préposé(e) à l'accueil	<p>Pour le premier échelon de ce corps d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> -11^e année ou secondaire V plus 2 ans d'expérience pertinente
Préposé(e) aux services administratifs et financiers	<p>Pour le premier échelon de ce corps d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> -11^e année ou secondaire V plus 8 ans d'expérience pertinente <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> -10^e année ou secondaire IV plus 10 ans d'expérience pertinente <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> -9^e année ou secondaire III plus 12 ans d'expérience pertinente
Préposé(e) spécialisé(e) à l'admissibilité	<p>Pour le premier échelon de ce corps d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> -11^e année ou secondaire V plus 3 ans d'expérience pertinente <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> -10^e année ou secondaire IV plus 10 ans d'expérience pertinente <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> -9^e année ou secondaire III plus 12 ans d'expérience pertinente
Secrétaire juridique	<p>Pour le premier échelon de ce corps d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> -11^e année ou secondaire V plus 2 ans d'expérience pertinente

Secrétaire principale

Pour le premier échelon de ce corps d'emploi :

-11^e année ou secondaire V plus 8 ans d'expérience pertinente

ou

-10^e année ou secondaire IV plus 10 ans d'expérience pertinente

**Technicien(ne)
administration**

en -Diplôme d'études collégiales (D.E.C) en techniques d'administration

ou

- Attestation ou certificat d'études collégiales (A.E.C. ou C.E.C.) en techniques en administration

Technicien(ne) en droit

-Diplôme d'études collégiales (D.E.C) en techniques juridiques

ou

- Attestation ou certificat d'études collégiales (A.E.C. ou C.E.C.) en techniques juridiques

ANNEXE III

DESCRIPTIONS DE TÂCHES

AGENT(E) DE BUREAU - DESCRIPTION DES TÂCHES

Personne qui :

- ◆ saisit des données de la demande d'aide juridique ou de nature comptable ou administrative;
- ◆ tient et maintient à jour des livres, registres ou autres documents administratifs;
- ◆ compile des statistiques, prépare, complète et émet des rapports;
- ◆ voit à la photocopie, à l'impression, au classement et à la distribution de tout document ou dossier;
- ◆ remplace la ou le préposé(e) à l'accueil pour les périodes de repos, les périodes de dîner ainsi que les vacances;
- ◆ peut, selon l'organisation du bureau, assumer en tout ou en partie toutes et chacune des attributions de la ou du préposé(e) à l'accueil;
- ◆ accomplit au besoin toute autre tâche connexe.

MAGASINIER(ÈRE) - DESCRIPTION DES TÂCHES

Personne qui :

- ◆ s'occupe des opérations centralisées ou non d'un magasin;
- ◆ s'occupe de la réception, de l'emmagasiner, de la remise et de la livraison des outils, des marchandises, du matériel et autres articles;
- ◆ reçoit, trie, distribue et expédie le courrier (interne et externe);
- ◆ prête les instruments et outils et voit à leur récupération;
- ◆ veille à ce que les marchandises reçues soient conformes aux bons de commandes;
- ◆ remplit les récépissés, signe les bons de réception et autres documents et prend note des avaries et des pertes; elle en informe les intéressés;
- ◆ inscrit le détail des marchandises reçues dans des registres ou sur des fiches appropriées;
- ◆ s'assure que les marchandises sont entreposées correctement, conservées en bon état et en sécurité;
- ◆ délivre les articles en magasin et prépare les bons de commande et les réquisitions nécessaires au remplacement des articles;
- ◆ établit et assure la mise à jour d'un inventaire permanent de son matériel;
- ◆ périodiquement, voit, au moyen d'un inventaire complet, à ce que les stocks soient conformes aux registres et rédige des rapports;
- ◆ effectue des travaux mineurs de réparation et d'entretien qui s'imposent;
- ◆ s'occupe de la mise en place des salles de réunion;
- ◆ s'occupe de l'entreposage des dossiers et de leur destruction;
- ◆ accomplit au besoin toute autre tâche connexe.

OPÉRATEUR(TRICE) EN INFORMATIQUE - DESCRIPTION DES TÂCHES

Personne qui :

- ◆ exerce avec les membres de son équipe, s'il y a lieu, les attributions caractéristiques des opératrices ou opérateurs en informatique et effectue les travaux les plus complexes et difficiles;
- ◆ dans les divers domaines de la bureautique, effectue du dépannage et participe à la formation du personnel. De façon générale, elle apporte un support aux usagers en vue de la meilleure utilisation possible des logiciels, des appareils et des réseaux; pour ce faire, elle est appelée à se déplacer dans les bureaux de l'employeur occasionnellement;
- ◆ participe à l'évaluation, la rectification et à l'épuration des programmes, des fichiers et des données existants pour tenir compte des changements dans les exigences des systèmes ou dans les structures de l'équipement. Elle peut, au besoin, participer à différentes phases de l'analyse de systèmes;
- ◆ participe à la détermination de l'ordre de priorité des travaux en fonction de l'ordinateur et collabore à la préparation des travaux inscrits à l'horaire de travail;
- ◆ distribue le travail accompli et en vérifie l'exécution tant au point de vue de la qualité que de la quantité;
- ◆ produit sur demande et à intervalles prédéterminés des rapports statistiques et spécifiques;
- ◆ collabore à l'élaboration de nouvelles méthodes de production et à la mise à jour des méthodes en vigueur;
- ◆ prend les mesures nécessaires pour poursuivre la production dans le cas de bris ou de toute autre anomalie afin de pouvoir respecter les cédules de travail;
- ◆ prend les actions requises relativement à l'entretien et à la réparation du matériel informatique;
- ◆ peut être appelée à initier au travail les nouveaux usagers à leur poste de travail ou les nouveaux opérateurs ou opératrices à l'informatique de même qu'à coordonner le travail des autres employé(e)s de soutien impliqué(e)s dans la réalisation de programmes d'opérations techniques dont il est responsable;

- ◆ accomplit au besoin toute autre tâche connexe.

PRÉPOSÉ(E) À L'ACCUEIL - DESCRIPTION DES TÂCHES

Personne qui :

- ◆ reçoit et transmet les appels téléphoniques;
- ◆ informe la clientèle de la documentation nécessaire au traitement de sa demande d'aide juridique;
- ◆ identifie les besoins spécifiques de ses interlocuteurs;
- ◆ réfère ou fournit des renseignements à ses interlocuteurs par téléphone ou par correspondance, sur les démarches à suivre;
- ◆ considère l'ensemble des éléments pertinents à leur demande et leur fixe des rendez-vous;
- ◆ reçoit, accueille et accompagne les clients ou visiteurs à leur destination, s'il y a lieu;
- ◆ cueille, saisit et transcrit les données concernant la demande d'aide juridique;
- ◆ vérifie l'existence de demandes d'aide juridique antérieures, l'existence de conflits d'intérêts, d'antécédents et de causes pendantes;
- ◆ ouvre, ferme et classe les dossiers;
- ◆ imprime les demandes d'aide juridique, les attestations, les mandats, les refus ainsi que leurs modifications et tout autre document relié à l'admissibilité;
- ◆ reçoit, ouvre, distribue et expédie le courrier;
- ◆ tient à jour la documentation des présents;
- ◆ tient des statistiques;
- ◆ s'occupe de la petite caisse;
- ◆ classe les avis de paiement et ferme les dossiers;
- ◆ réserve des salles et distribue au besoin de la documentation;
- ◆ accomplit au besoin toute autre tâche connexe;
- ◆ reçoit s'il y a lieu, les mémoires de frais et autres sommes dues à l'aide juridique;

- ◆ procède à la vérification des comptes à payer reliés aux services de téléphonie, de messagerie et des fournisseurs.

PRÉPOSÉ(E) AUX SERVICES ADMINISTRATIFS ET FINANCIERS
DESCRIPTION DES TÂCHES

Personne qui :

- ◆ est responsable de la tenue de livres;
- ◆ s'occupe de la préparation de la paie, de la gestion des avantages sociaux et des dossiers du personnel;
- ◆ s'occupe des comptes recevables et payables y incluant le volet contributif;
- ◆ reçoit, traite, approuve les honoraires de la pratique privée et voit à leur paiement;
- ◆ accomplit au besoin toute autre tâche connexe.

N.B. : Ce poste est situé au siège social de l'employeur.

PRÉPOSÉ(E) SPÉCIALISÉ(E) À L'ADMISSIBILITÉ - DESCRIPTION DES TÂCHES

Personne qui :

- ◆ évalue la demande d'aide juridique conformément aux directives de l'avocat qui statue sur l'admissibilité;

Dans le cadre de ses fonctions, cette personne :

- ◆ cueille, saisit et transcrit les données concernant la demande d'aide juridique dans un bureau d'aide juridique, dans les centres de détention et de protection de la jeunesse, établissement de santé ou tout autre endroit pour les fins de l'admissibilité;
- ◆ vérifie l'existence de demandes d'aide juridique antérieures, l'existence de conflits d'intérêts, d'antécédents et de causes pendantes;
- ◆ ouvre, ferme et classe les dossiers;
- ◆ imprime les demandes d'aide juridique, les attestations, les mandats, les refus et autres documents ainsi que leurs modifications;
- ◆ remplace au besoin la ou le préposé(e) à l'accueil;
- ◆ accomplit au besoin toute autre tâche connexe.

SECRÉTAIRE JURIDIQUE - DESCRIPTION DES TÂCHES

Personne qui :

- ◆ est affectée aux travaux professionnels d'un ou de plusieurs avocats;
- ◆ transcrit, confectionne ou prépare des documents ou procédures à partir de notes (manuscrites, en sténographie ou par machine à dicter), fournies par l'avocat, voit à leur cheminement, maintient à jour le dossier du client, vérifie les comptes à payer (huissiers ou autres services professionnels utilisés pour le dossier) et transmet au client les informations pertinentes concernant son dossier;
- ◆ assermente le client, le témoin et toute autre personne;
- ◆ tient l'agenda;
- ◆ saisit et transcrit les données concernant la demande d'aide juridique;
- ◆ ouvre, ferme et classe les dossiers;
- ◆ voit à l'archivage et à la destruction des dossiers;
- ◆ reçoit, filtre et achemine les communications téléphoniques;
- ◆ reçoit, ouvre, distribue et expédie le courrier;
- ◆ confectionne et perçoit, s'il y a lieu, les mémoires de frais et les factures concernant le recouvrement des coûts et du volet contributif;
- ◆ tient à jour le compte en fidéicommiss;
- ◆ tient à jour les comptes détenus auprès des institutions financières et y effectue les opérations nécessaires;
- ◆ s'occupe de la petite caisse;
- ◆ maîtrise et utilise les instruments informatiques mis à sa disposition;
- ◆ maintient à jour une banque de procédures juridiques;
- ◆ maintient à jour les livres de droit et de jurisprudence;
- ◆ classe les avis de paiement et ferme les dossiers;
- ◆ remplace au besoin la ou le préposé(e) à l'accueil;
- ◆ accomplit toute autre tâche connexe;
- ◆ dans les bureaux où il n'y a pas de préposé(e) à l'accueil, les tâches décrites à ces fonctions sont assumées par la ou le secrétaire juridique.

SECRÉTAIRE PRINCIPALE - DESCRIPTION DES TÂCHES

Personne qui, au siège social de l'employeur, est affectée aux travaux professionnels et administratifs du directeur ou de la directrice général(e) d'un centre.

TECHNICIEN(NE) EN ADMINISTRATION - DESCRIPTION DE TÂCHES

Personne qui :

- ◆ accomplit divers travaux techniques reliés au domaine de l'administration générale, en qualité d'assistant(e) immédiat(e) du cadre administratif responsable pour le centre.

Plus particulièrement, à la demande et sous la supervision d'un cadre administratif (juridique ou non juridique) du centre, cette personne accomplit les travaux techniques suivants :

- ◆ prépare, traite et assure le suivi de la paye du personnel du centre;
- ◆ classe, gère et assure le suivi de dossiers du personnel;
- ◆ effectue les écritures comptables;
- ◆ effectue le dépôt et prépare les conciliations bancaires;
- ◆ s'occupe des comptes à payer, de la vérification des comptes et de leurs paiements, de même que de la saisie de cette information dans le logiciel de traitement;
- ◆ s'occupe de la gestion des fournitures, produits et équipements de bureau et de l'inventaire dans les bureaux;
- ◆ s'occupe de la gestion du volet contributif et des mémoires de frais;
- ◆ assiste l'administration dans les dossiers reliés à la fermeture mensuelle ou annuelle des états financiers;
- ◆ assiste l'administration dans les dossiers reliés à la gestion des ressources humaines;
- ◆ assiste l'administration dans la préparation des états financiers et dans le suivi des prévisions budgétaires ;
- ◆ assiste l'administration dans la production des différents rapports et documents nécessaires à l'administration du centre ;
- ◆ complète les documents nécessaires aux rapports gouvernementaux de fin d'année (T-4, Relevé1, Retraite-Québec Carra etc.) ;
- ◆ s'occupe de compiler et calculer les coûts de formation de la main-d'œuvre;
- ◆ accomplit au besoin toute autre tâche connexe;
- ◆ peut, selon l'organisation du centre, assumer en tout ou en partie toutes et chacune des attributions de la ou du préposé(e) aux services administratifs et financiers.

TECHNICIEN(NE) EN DROIT - DESCRIPTION DES TÂCHES

Personne qui :

- ◆ accomplit divers travaux techniques reliés au domaine du droit ou à l'administration de la *Loi sur l'aide juridique et sur la prestation de certains autres services juridiques* ou à l'administration de la justice en qualité d'assistant(e) immédiat(e) du personnel professionnel et de direction œuvrant dans le domaine du droit et de l'administration de la justice;
- ◆ accomplit divers travaux techniques reliés à des activités judiciaires et para-judiciaires;
- ◆ accomplit toute recherche jurisprudentielle, tient à jour et complète les recueils de lois, règlements et directives;
- ◆ procède à la sélection, à l'analyse et au traitement des données recueillies, rédige et transcrit ses rapports ou recherches et fait les recommandations appropriées;
- ◆ cueille, saisit et transcrit les données concernant la demande d'aide juridique dans un bureau d'aide juridique, en se rendant dans les centres de détention et de protection de la jeunesse, établissements de santé ou tout autre endroit où se dispense l'aide juridique;
- ◆ vérifie l'existence de demandes d'aide juridique antérieures, l'existence de conflits d'intérêts, d'antécédents et de causes pendantes;
- ◆ étudie, procède, le cas échéant, à une recherche juridique sur la demande d'aide juridique, évalue les demandes nécessitant l'exercice d'une discrétion et émet une recommandation quant à la nature du service et à l'admissibilité;
- ◆ imprime les demandes d'aide juridique, les attestations, les mandats, les refus, leurs modifications et tout autre document relié à l'admissibilité;
- ◆ ouvre, ferme et classe les dossiers;
- ◆ accomplit au besoin toute autre tâche connexe.

ANNEXE IV

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE BUREAU DU CENTRE
COMMUNAUTAIRE JURIDIQUE LAURENTIDES-LANAUDIÈRE

ET

LE CENTRE COMMUNAUTAIRE JURIDIQUE
LAURENTIDES-LANAUDIÈRE

CONCERNANT

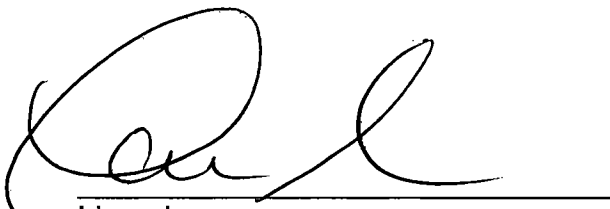
LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

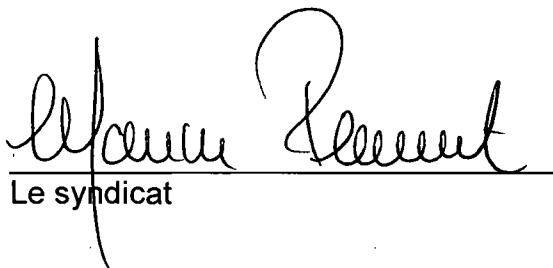
1. La présente entente vise à permettre aux personnes de réduire leur temps de travail tout en assurant le maintien du service à la clientèle et l'équité entre employé(e)s dans l'organisation du travail;
2. Les dispositions de la présente entente ne peuvent s'appliquer que sur une base volontaire et après entente avec l'employeur quant à toutes les modalités s'y rattachant;
3. Elles visent toute personne, ayant une tâche habituelle de 35 heures semaines, sur une base régulière et qui en fait la demande;
4. Toute personne visée qui désire se prévaloir d'une réduction de son temps de travail doit en faire la demande écrite à l'employeur et en acheminer une copie au Syndicat;
5. Cette demande doit viser une période précise et prédéterminée;
6. Elle doit être faite au moins quinze (15) jours avant la date du début de la période;
7. La demande doit viser une période d'au moins trois (3) mois et d'au plus douze (12) mois, et de façon non récurrente, à moins d'entente particulière avec l'employeur;
8. La personne doit opter pour une réduction du temps de travail respectant les critères suivants :
 - a) Le nombre d'heures hebdomadaires est réduit d'au moins 3,5 heures consécutives sur une période de cinq jours (une semaine de 35 heures);
 - b) La semaine de travail ne peut être réduite de plus d'une journée par semaine;
 - c) De plus, cette mesure ne doit en aucun temps préjudicier au choix des vacances et retraite progressive des autres employé(e)s du bureau lesquels sont déjà prévus à la convention collective;
 - d) Toute autre option convenue avec l'Employeur;
9. Sur réception de la demande, l'employeur transmet à la personne et au syndicat une réponse comportant les modalités associées à l'acceptation ou au refus de la demande, le cas échéant;
10. Dans le cas d'une acceptation, la personne et le syndicat doivent signer une entente laquelle doit contenir toutes les modalités;

11. L'employeur doit tenir compte de l'impact d'une telle demande sur la charge et l'organisation du travail de tous les autres employé(e)s du Centre et du service à la clientèle;
12. Advenant plusieurs demandes émanant de plusieurs employé(e)s du même bureau, les conflits seront tranchés en fonction de l'ancienneté;
13. La personne qui choisit de se prévaloir des dispositions de la présente entente est considérée travailler une semaine régulière de travail et est traitée comme tel, sauf en ce qui concerne la détermination du salaire versé, lequel sera déterminé en fonction des heures travaillées;
14. Durant le programme, la personne continue de verser sa contribution au régime de retraite comme si elle ne participait pas au programme et l'employeur demeure assujetti aux obligations CORRESPONDANTES PRÉVUES AU RÉGIME;
15. La personne qui choisit de se prévaloir des dispositions de la présente entente bénéficie du nombre de jours fériés prévu à la convention, elle est considérée travailler une semaine régulière de travail et est traitée comme tel;
16. La personne ne peut mettre fin à sa participation au programme avant l'échéance du terme prévu au départ sauf après entente avec l'employeur;
17. La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de sa signature.

Les parties ont signé à Sainte-Thérèse, le 1er juin 2023



L'employeur



Le syndicat

ANNEXE V

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

La partie syndicale négociante CEQ-CSN-FTQ d'une part et le Gouvernement du Québec représenté par le Conseil du Trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente, la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

ANNEXE VI

FORMULAIRE D'INFORMATIONS

FORMULAIRE D'INFORMATIONS

Les coordonnées de l'employé sont :

Nom :

Prénom :

Adresse au travail :

Numéro de téléphone au travail :

Statut :

Poste :

Expérience reconnue :

Traitement et échelon :

Date d'embauche (sauf si les informations transmises sont en application de 16.10) :

Adresse à la maison :

Numéro de téléphone à la maison :

Nom de la personne avec qui elle travaille de façon habituelle :

ANNEXE VII

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE BUREAU

DU CENTRE COMMUNAUTAIRE JURIDIQUE

LAURENTIDES-LANAUDIÈRE

ET

LE CENTRE COMMUNAUTAIRE JURIDIQUE

LAURENTIDES-LANAUDIÈRE

CONCERNANT

L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Par lettre d'entente à la convention collective, les parties conviennent d'instaurer un programme d'aménagement du temps de travail permettant le cumul de temps et la prise de congés.
2. Le programme s'applique à toute personne ayant une tâche habituelle de 35 heures par semaine sur 52 semaines par année.
3. La personne peut cumuler un minimum d'une demi-journée (3 h 30) et un maximum d'une journée (7 h) par mois.
4. Le cumul du temps et la prise de temps de congé se font au cours du même mois.
5. Les mois admissibles à l'aménagement de temps de travail sont janvier, février, mars, avril, mai, juin, septembre, octobre, novembre et décembre, étant entendu que pour les mois de juillet et août, l'aménagement de temps de travail sera possible sur présentation d'un billet médical.
6. La personne qui désire se prévaloir de ce programme doit en convenir avec l'employeur, par écrit, avant le début du mois choisi :
 - de l'horaire de travail qui lui est applicable pour la durée de l'aménagement;
 - de la période durant laquelle les heures cumulées sont travaillées;
 - des tâches qui sont effectuées durant le cumul de temps;
 - des horaires de prise de congé.

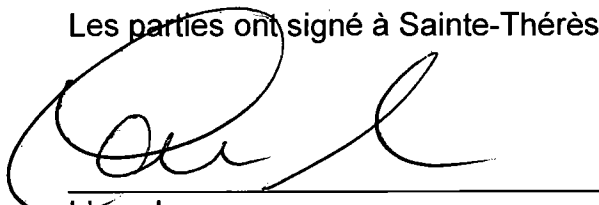
L'octroi d'un tel congé est à l'entière discrétion de l'employeur, lequel doit considérer à cette fin les besoins du service.

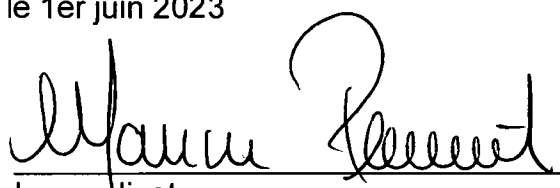
7. Les plages variables qui permettent le cumul de temps sont celles-ci :
 - 8 h à 8 h 30;
 - 12 h à 13 h avec un minimum de 30 minutes pour la période de repas;
 - 16 h 30 à 17 h.

Les temps de pause ne peuvent être utilisés pour la reprise de temps.

8. Aucun grief relativement à l'application de la présente entente ne peut être déposé par la personne participante au programme ou par le syndicat.

Les parties ont signé à Sainte-Thérèse, le 1er juin 2023


L'employeur


Le syndicat

ANNEXE VIII

LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE

LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP) POUR LES PERSONNES SALARIÉES VISÉES PAR CE RÉGIME EN VERTU DE LA LOI SUR LE RREGOP

1. Modifications législatives et réglementaires

Le gouvernement s'engage à adopter les projets de règlement requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 à 5.

Ces modifications doivent s'appliquer à l'ensemble des participants (actifs et inactifs), et ce, pour toutes leurs années de service.

2. Réduction applicable en cas de retraite anticipée

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1^{er} juillet 2020 ou après, la réduction applicable lors de la prise d'une retraite anticipée augmente de 4,0 % par année (0,33 % par mois) à 6,0 % par année (0,5 % par mois).

3. Admissibilité à une pension sans réduction

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1^{er} juillet 2019 ou après, l'âge d'admissibilité à une pension sans réduction augmente de 60 à 61 ans.

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1^{er} juillet 2019 ou après, un nouveau critère d'admissibilité à une pension sans réduction est ajouté :

- L'âge et les années de service totalisent 90, si le participant est âgé d'au moins 60 ans.

4. Dispositions transitoires

Les modifications prévues aux articles 2 et 3 ne s'appliqueront pas aux personnes qui, avant la date de présentation à l'Assemblée nationale du projet de loi découlant de la présente entente, avaient débuté la réduction de leur temps de travail en raison d'une entente de mise à la retraite de façon progressive au sens des articles 85.5.1 à 85.5.5 de la Loi sur le RREGOP.

Ces mêmes modifications ne s'appliqueront pas non plus aux personnes ayant débuté la réduction de leur temps de travail dans le cadre d'une entente de mise à la retraite de façon progressive dans les 100 jours suivant cette date et dans la mesure où la réduction de leur temps de travail correspond au moins à 20 % du temps régulier d'un employé à temps plein.

5. Nombre maximal d'années de service aux fins du calcul de la pension

Le nombre maximal d'années de service créditées pouvant servir au calcul de la pension est augmenté graduellement pour atteindre 40 au 31 décembre 2018. Sous réserve de ce qui suit, ces années garantissent les mêmes bénéfices que celles qui les précèdent :

À compter du 1^{er} janvier 2017, le nombre d'années de service créditées aux fins du calcul de la pension dépassant 38 doit être du service travaillé ou rachetable. Aucun rachat de service antérieur au 1^{er} janvier 2017 ne peut faire en sorte que le service crédité aux fins du calcul de la pension dépasse 38 années au 1^{er} janvier 2017.

- Aucune mesure rétroactive n'est permise. Le service qui excède 38 années de service créditées aux fins du calcul de la pension avant le 1^{er} janvier 2017 ne peut être reconnu ni par cotisation obligatoire ni par rachat.
- La réduction de la pension applicable à compter de l'âge de 65 ans (coordination RRQ) ne s'applique pas aux années de service créditées aux fins du calcul de la pension en excédent de 35 ans.
- Tout service effectué, à compter du 1^{er} janvier 2017, au-delà de 38 années de service créditées est cotisé jusqu'à un maximum de 40 années de service créditées.

Concernant la revalorisation des crédits de rente, le fait d'augmenter de 38 à 40 le nombre maximal d'années de service ne doit pas avoir pour effet d'augmenter, ni de diminuer, le nombre d'années qui seraient revalorisées en l'absence de cette mesure.

Les modifications décrites à l'article 5 s'appliquent aussi au régime de retraite des fonctionnaires (RRF), au régime de retraite des enseignants (RRE) et au régime de retraite de certains enseignants (RRCE).

ANNEXE IX A


ENTENTE SUR L'HORAIRE DE TRAVAIL

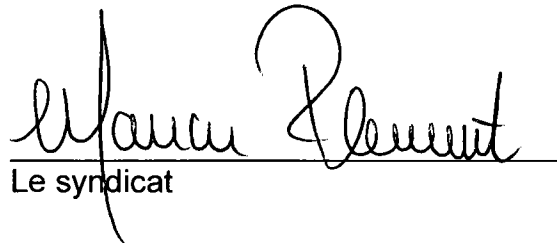
Nonobstant l'article 9.01 de la convention collective, à titre transitoire et afin de permettre la migration vers un horaire de travail de trente-cinq heures (35h), une personne qui occupe un poste permanent au moment de la signature de la présente convention peut maintenir son horaire de travail à trente-deux heures et demie (32.5 heures)

Toute personne qui décide de changer son horaire de travail pour un horaire de trente-cinq heures (35 h) a droit à une période d'essai de vingt (20) jours travaillés. Si à la fin de cette période, la personne maintient son horaire de travail à trente-cinq (35) heures, elle ne pourra revenir à un horaire de travail de trente-deux heures et demie (32.5 heures)

Pour l'application des annexes V portant sur la réduction de temps de travail et VIII portant sur l'aménagement de temps de travail, la semaine de travail est de trente-deux heures et demie (32.5 heures).

Les parties ont signé à Sainte-Thérèse, le 1er juin 2023


L'employeur


Le syndicat

ANNEXE IX B

ÉCHELLES DE TRAITEMENT À 32,5 HEURES

ÉCHELLES DE TRAITEMENT À 32.5 HEURES

Classe 1*
(taux annuels)

Échelon	Taux	Taux	Taux
	2020-04-01 au 2021-03-31	2021-04-01 au 2022-03-31	2022-04-01 au 2023-03-31
1	34 935	35 630	36 800
2	36 054	36 783	37 970
3	37 190	37 936	39 157
4	38 360	39 123	40 378
5	39 581	40 378	41 684
6	40 819	41 633	42 973

*Agent de bureau, magasinier, préposé à l'accueil et tout autre poste qui pourrait être inclus dans cette classe d'emploi.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT À 32.5 HEURES

Classe 2*
(taux annuels)

Échelon	Taux	Taux	Taux
	2020-04-01 au 2021-03-31	2021-04-01 au 2022-03-31	2022-04-01 au 2023-03-31
1	37 393	38 140	39 293
2	38 581	39 367	40 548
3	39 785	40 582	41 803
4	41 023	41 837	43 092
5	42 328	43 176	44 482
6	43 651	44 516	45 873
7	45 025	45 924	47 314
8	46 449	47 382	48 332

*Préposé services administratifs et financiers, préposé admissibilité, secrétaire juridique et tout autre poste qui pourrait être inclus dans cette classe d'emploi.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT À 32.5 HEURES

Classe 3*
(taux annuels)

Échelon	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31	Taux 2022-04-01 au 2023-03-31
----------------	--	--	--

1	39 971	40 768	42 006
2	41 243	42 074	43 346
3	42 532	43 380	44 686
4	43 872	44 753	46 110
5	45 245	46 144	47 535
6	46 670	47 603	48 552
7	48 145	49 112	50 095
8	49 654	50 655	51 673
9	51 215	52 232	53 284
10	52 826	53 877	54 962

*Technicien en information, secrétaire principale, secrétaire principale dédiée à la formation, technicien en administration technicien en droit, technicien en informatique (classe 10) et tout autre poste qui pourrait être inclus dans cette classe d'emploi.


ANNEXE X

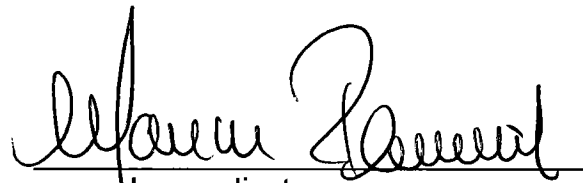
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU POSTE DE SECRÉTAIRE PRINCIPAL(E)

Le syndicat convient que le poste de secrétaire principale du directeur ou de la directrice général(e) est un emploi non couvert par l'accréditation.

En date du 31 mars 2023, ce poste était occupé par Madame [REDACTED]. Depuis le 23 mai 2023, ce poste est occupé par madame [REDACTED].

Les parties ont signé à Sainte-Thérèse, le 1er juin 2023


L'employeur


Le syndicat

ANNEXE XI

PROJET PILOTE RELATIF À L'HORAIRE VARIABLE

ATTENDU que les négociations en vue de la conclusion de la prochaine convention collective ont débuté;

ATTENDU que les dépôts syndicaux proposent de revoir l'horaire de travail;

ATTENDU la volonté des parties de permettre une meilleure flexibilité d'horaire aux employé(e)s de bureau;

ATTENDU qu'en tout temps le service à la clientèle doit être priorisé et donné conformément à la Déclaration de services aux citoyens;

ATTENDU que le service à la clientèle doit être offert pendant les heures d'ouverture;

ATTENDU qu'avant d'offrir un horaire variable, l'employeur doit tenir compte des besoins du service, les congés sociaux, le régime de réduction du temps de travail, les vacances, la reprise de temps, l'aménagement de temps de travail et le télétravail;

ATTENDU la volonté exprimée par l'ensemble des employeurs du réseau d'aide juridique d'offrir des conditions de travail respectant les disparités régionales tout en facilitant la conciliation travail-vie personnelle;

ATTENDU que les parties conviennent de mettre en œuvre un projet-pilote d'horaire variable annexé à la prochaine convention collective à titre de lettre d'entente et qui aura la même durée que celle-ci sous réserve des dispositions spécifiques prévues à ladite entente.

ATTENDU que des protocoles de fonctionnement seront élaborés régionalement par chaque employeur pour la mise en application du présent projet-pilote.

LA PARTIE PATRONALE PROPOSE un cadre de référence afin de mettre en œuvre dans chaque centre un projet-pilote d'horaire variable adapté aux réalités régionales. Le cadre de référence est en annexe au présent document.

Ce cadre de référence sera annexé à la prochaine convention collective à titre de lettre d'entente et aura la même durée que celle-ci sous réserve des dispositions spécifiques prévues à ladite entente.

Les projets-pilotes qui découleront de ce cadre de référence devront être mis en œuvre en harmonie avec d'autres modalités touchant l'horaire de travail notamment les congés sociaux, le régime de réduction du temps de travail, les vacances, la

reprise de temps, l'aménagement de temps de travail et le télétravail. Ces modalités ayant préséance sur l'horaire variable.

CADRE DE RÉFÉRENCE POUR LE PROJET-PILOTE D'HORAIRE VARIABLE

En tout temps, dans l'application et l'interprétation d'une entente concernant un horaire variable, les services à la clientèle doivent être assurés durant les heures d'ouverture des différents bureaux et des différents services sans engendrer de coûts additionnels à ceux associés à un régime d'horaire fixe.

➤ PERSONNES VISÉES

L'employeur doit s'assurer que le service à la clientèle soit rendu durant les heures d'ouverture des bureaux. Pour ce faire, il dépose le calendrier des plages de présence obligatoire, selon les modalités prévues plus bas.

Tout employé à temps plein dont la présence n'est pas obligatoire exclusivement durant les plages de présence obligatoire bénéficie en tout ou en partie de l'horaire variable.

Si le projet-pilote d'horaire variable de l'employeur prévoit du crédit d'heure, l'employé dont la présence est exclusivement durant les plages de présence obligatoire en bénéficie.

➤ AMPLITUDE

L'amplitude est la période composée des plages fixes et flexibles et de la période de repas.

L'amplitude ne peut débuter avant 7h00 et ne peut s'étendre au-delà de 18h30. Elle est fixée par l'employeur, après consultation du syndicat et en tenant compte, notamment des réalités régionales et du recours au télétravail. L'amplitude minimale est de 7h30 à 17h30 et elle pourrait être ramenée aux heures d'ouverture de bureau pour favoriser le télétravail.

Conformément à la convention collective, les pauses de 15 minutes se prennent vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

➤ PLAGES FIXES, PLAGES FLEXIBLES ET PÉRIODE DE REPAS

- Les **plages fixes** sont établies par l'employeur après consultation du syndicat selon les besoins du service. Le total des heures effectuées durant les plages fixes doit être d'au moins 4h30.

- Les **plages flexibles** sont fixées en fonction de l'amplitude, des plages de présence obligatoire et des plages fixes. Il est entendu que pendant ces plages, les employés s'engagent à collaborer entre eux pour répondre aux besoins du service et aux demandes des avocats.
- Si le travail est permis entre 12h00 et 13h00, la période de repas est constituée d'un minimum de trente (30) minutes durant cette période.

➤ PLAGE DE PRÉSENCES OBLIGATOIRES

Les plages suivantes requièrent une **présence obligatoire** d'employés durant les heures d'ouverture de bureau :

- ◆ De 8h30 jusqu'au début des plages fixes
- ◆ De la fin des plages fixes de l'avant-midi jusqu'à 12h00
- ◆ De 13h00 jusqu'au début des plages fixes de l'après-midi
- ◆ De la fin des plages fixes jusqu'à 16h30

➤ TEMPS DE PRÉSENCE

Le temps de présence quotidien est d'au moins 6 heures et ne peut excéder 8 heures 30 minutes.

➤ DÉTERMINATION DES PRÉSENCES DURANT LES PÉRIODES DE PRÉSENCE OBLIGATOIRE

L'employeur, après consultation auprès du syndicat, établit le moment où il détermine et avise du nombre d'employés minimum nécessaire durant les plages de présence obligatoire.

Il fixe également le délai selon lequel chaque employé indique quelles plages obligatoires il s'engage à respecter. L'employeur s'assure de répartir équitablement les plages de présence obligatoire entre les employés.

À défaut par l'employé de communiquer son horaire dans les délais impartis, cet employé sera réputé travailler selon les heures d'ouverture.

➤ ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Pour tous les employés bénéficiant d'horaire variable, le contrôle des heures travaillées s'effectue à l'aide d'un mécanisme déterminé par l'employeur.

Une dérogation volontaire à ce contrôle ou une fausse déclaration d'un employé peut entraîner la suspension du bénéfice de l'horaire variable pour cet employé et celui-ci peut se voir imposer des mesures disciplinaires.

➤ PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

La période de référence correspond à une période de paie de deux semaines. Durant cette période, le nombre total d'heures de travail est de 70 heures lesquelles sont accomplies en 10 jours de travail.

La semaine régulière de travail est de 5 jours répartis du lundi au vendredi inclusivement.

➤ CRÉDIT D'HEURES

L'employeur peut permettre l'accumulation du crédit d'heures. Le cas échéant, l'accumulation du crédit d'heures n'est possible que lorsque le travail le justifie. La seule présence au travail ne justifie pas à elle seule le cumul de crédit d'heures.

Avec l'autorisation préalable de son supérieur immédiat, l'employé peut travailler, plus de 70 heures pendant une période de référence.

L'excédent de 70 heures devient le crédit d'heures de l'employé et il ne peut dépasser 3,5 heures par période de référence.

En toutes circonstances, le crédit d'heures n'est pas monnayable. De plus, lorsque le crédit d'heures est permis à un employé, l'employeur peut refuser d'accorder une 3^e semaine de sans solde étalé (SSE) à celui-ci, si les besoins du service le justifient.

➤ UTILISATION DU CRÉDIT D'HEURES

L'employeur qui permet le crédit d'heures établit les règles d'utilisation du crédit d'heures (en heures, en demi-journées et/ou en journées) en tenant compte notamment des besoins du service.

En toutes circonstances, le choix des dates de récupération de temps n'est pas dans l'ordre de priorité prévu pour les vacances annuelles et, en conséquence, l'ancienneté ne saurait être invoquée.

➤ DÉBIT D'HEURES

Le débit d'heures correspond au total des heures dues par l'employé à la fin de la période de référence où il n'a pas atteint 70 heures régulières de travail.

Un débit maximum de 3.5 heures peut être reporté d'une période de référence à une autre. Le dépassement du maximum ainsi permis peut entraîner des mesures disciplinaires.

➤ SUSPENSION DE L'HORAIRE VARIABLE

Pour répondre aux besoins du service, notamment lors de vacances ou en cas d'absence d'un employé, l'employeur peut suspendre ponctuellement l'horaire variable d'un employé. Il peut également le faire, après consultation auprès du syndicat pour un groupe d'employés.

En cas d'abus, de problèmes de performance ou d'assiduité de la part d'un employé, l'horaire variable de ce dernier pourrait être suspendu afin de lui permettre de remédier à la situation. Avant de suspendre l'horaire variable de cet employé, l'employeur lui donne un préavis de 2 jours afin de lui permettre de réorganiser son horaire personnel et en avise le syndicat.

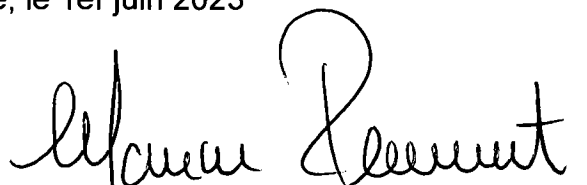
➤ DURÉE DU RÉGIME

Le présent projet-pilote est en vigueur pour la durée de la convention collective. Toute modification majeure ou permanente à ce projet nécessite l'accord des parties. Toutefois, si l'employeur constate que les services à la clientèle souffrent de ce projet-pilote ou s'il constate un manque de collaboration et d'entraide d'un ou des employés, il pourra y mettre fin en donnant un préavis de 30 jours au syndicat. Avant d'y mettre fin, il consulte le syndicat pour trouver une solution aux problématiques soulevées.

Les parties ont signé à Sainte-Thérèse, le 1er juin 2023



L'employeur



Le syndicat

ANNEXE XII

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES SEMAINES DE TRAVAIL RÉMUNÉRÉES LORS DES VERSEMENTS DE TRAITEMENT (ARTICLE 25.01)

ATTENDU QUE l'article 25.01 de la convention collective prévoit que la paie est remise aux personnes selon les modalités existantes à la signature de la convention;

ATTENDU QUE les modalités de versements du traitement impliquent présentement la rémunération un jeudi aux (2) deux semaines de la semaine en cours et de la précédente;

ATTENDU QUE l'employeur souhaite reporter certains gains en début d'année civile afin d'établir la rémunération de semaines effectivement travaillées et d'ainsi faciliter l'administration globale de la paie au sein de l'organisation;

ATTENDU QU'il y a lieu de prévoir les modalités entourant ce report;

ATTENDU QUE la volonté des parties de minimiser l'impact financier sur les personnes salariées, d'éviter l'utilisation de l'article 25.03 de la convention collective et de permettre une flexibilité relativement au choix individuel des modalités pour celles-ci;

ATTENDU la nécessité d'un accord semblable avec l'ensemble des syndicats avocats et syndicats employés de soutien œuvrant dans les centres communautaires juridiques;

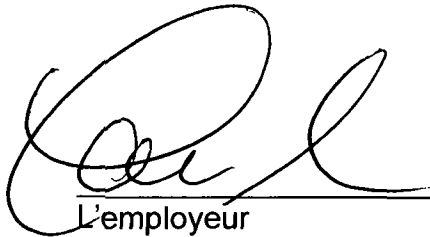
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente;
2. L'employeur peut reporter cinq (5) jours de gain en début d'une année civile avec la possibilité pour la personne salariée de bénéficier d'une avance non imposable et récupérable selon les modalités suivantes au choix de la personne soit le remboursement total de l'avance en un seul paiement lors de la deuxième paie du premier mois comportant trois (3) paies ou sur cinq (5), dix (10) ou vingt-cinq (25) paies débutant à la deuxième paie de janvier de l'année concernée, étant entendu qu'advenant le départ de la personne salariée entretemps, le solde devient alors dû et exigible;
3. Ce report de l'employeur ne peut se réaliser qu'à une occasion pendant toute la durée de la présente convention collective et est conditionnel à une entente

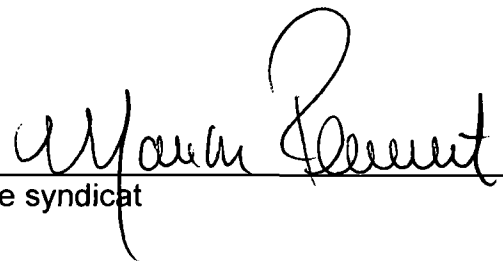
à intervenir avec les autres syndicats avocats et syndicats employés de soutien des centres communautaires juridiques au même effet;

4. Il est entendu qu'une personne salariée a le choix de refuser le bénéfice de l'avance offert par l'employeur et qui vise à amoindrir l'impact de ce rapport de cinq (5) jours de gain.

Les parties ont signé à Sainte-Thérèse, le 1er juin 2023



L'employeur



Le syndicat

ANNEXE XIII

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ POUR LA RÉVISION DES TITRES D'EMPLOI, DES EXIGENCES ET DES DESCRIPTIONS DE TÂCHES DES EMPLOYÉ(E)S DE BUREAU DU RÉSEAU DE L'AIDE JURIDIQUE

ATTENDU QUE les parties ont fait des travaux d'équité salariale, de relativité salariale et qu'elles ont la volonté de maintenir l'équité interne entre les catégories d'emploi⁹;

ATTENDU QUE les parties conviennent qu'il existe des incohérences dans les titres d'emploi, les exigences et les descriptions de tâches et qu'elles veulent les corriger;

ATTENDU QUE les parties ne peuvent exclure qu'il soit possible que ces corrections aient un impact sur les cotes d'évaluation des titres d'emploi et sur les rangements;

ATTENDU QUE les parties souhaitent limiter ces impacts dans la mesure du possible;

1. Un exercice unique de révision des titres d'emploi, des exigences et des descriptions de tâches sera réalisé pour l'ensemble des employé(e)s de bureau du réseau de l'aide juridique;
2. Si le comité est d'avis que des modifications apportées aux descriptions de tâches ou aux exigences d'un titre d'emploi risquent d'en affecter le rangement, le comité évaluera ce titre d'emploi, en déterminera le rangement et établira l'échelle de traitement qui lui est applicable;
3. Pour les fins de l'exercice prévu au paragraphe précédent, le comité évaluera les emplois concernés en utilisant les mêmes outils ayant servi à l'établissement du programme d'équité et de relativité salariale en tenant compte de la structure salariale en vigueur;
4. Dans les 45 jours suivant la signature de l'ensemble des conventions collectives, un comité est créé afin de réaliser cet exercice pour l'ensemble des employé(e)s de bureau des Centres communautaires juridiques et de la Commission des services juridiques;
5. En plus des représentants de l'employeur, tous les groupes visés sont invités à participer à l'exercice et il est proposé que le comité soit composé du nombre de représentants suivant *:

⁹ Catégorie d'emploi équivaut à un titre d'emploi.


- employé(e)s représenté(e)s par le SFPQ : deux (2);
 - employé(e)s représenté(e)s par la CSN : trois (3).
6. Les employé(e)s membres du comité sont libéré(e)s sans perte de traitement ou d'avantages sociaux, le temps nécessaire pour la préparation et les rencontres du comité;
7. Chacune des parties peut s'adjoindre, au besoin, d'un maximum de deux personnes ressources.

En foi de quoi, les parties ont signé à Sainte-Thérèse

Le 1er juin 2023



L'employeur



Le syndicat

*La composition du comité va être révisée considérant les changements d'affiliation syndicale auprès de 2 groupes (SCFP).

ANNEXE XIV

LETTRE D'ENTENTE SUR LE TÉLÉTRAVAIL (Entente non conventionnée)

Considérant que le télétravail s'est imposé durant la période de pandémie actuelle;

Considérant que ce mode de travail pourrait être utilisé après la pandémie;

Considérant que qu'il y a lieu d'établir des règles souples dans l'application du télétravail pour favoriser l'adaptation aux diverses situations des employés de bureau.

Les parties s'engagent, dans les 30 jours de la signature de la convention collective, à créer un comité consultatif employeur-syndicat afin de discuter des modalités qui permettront que le télétravail puisse s'exercer dans les meilleures conditions possibles, lorsque les parties conviennent de recourir à ce mode de travail ou lorsque la situation l'impose.

Les discussions porteront notamment sur :

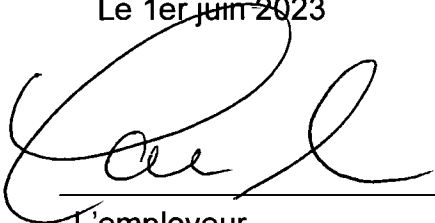
- Le lieu de la prestation de travail;
- Le cadre dans lequel se déroule le télétravail;
- L'harmonisation avec l'horaire variable et les autres congés prévus à la convention collective et les lettres d'entente;
- Les besoins du service;
- La disponibilité de l'employé de bureau qui pourrait être rappelé sur le lieu de travail habituel;
- Le caractère volontaire du recours au télétravail, sauf circonstances exceptionnelles tel qu'un décret gouvernemental, force majeure, accès limité au lieu de travail, etc;
- Les outils et équipements permettant d'effectuer le travail à distance;
- Le remboursement de certains coûts associés au télétravail.

À la lumière des conclusions de cette consultation, l'employeur s'engage à établir une politique cadre concernant le télétravail prévoyant les modalités afférentes.

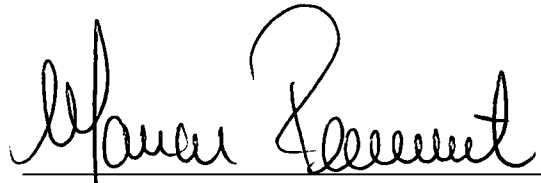
Une fois la politique cadre en place, en cas de difficultés, les parties se rencontrent pour trouver des solutions favorisant le télétravail.

En foi de quoi, les parties ont signé à Sainte-Thérèse

Le 1er juin 2023



L'employeur



Le syndicat