



CONVENTION COLLECTIVE



2020 - 2022

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ENTRE
LOTO-QUÉBEC ET LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES
ET TRAVAILLEURS DE LOTO-QUÉBEC



TABLE DES MATIÈRES

Préambule	3
Article 1	Interprétation.....	5
Article 2	Reconnaissance du syndicat et champs d'application.....	7
Article 3	Responsabilités et fonctions de l'employeur.....	8
Article 4	Pratiques interdites.....	8
Article 5	Régime syndical.....	10
Article 6	Droit d'affichage et transmission de documents.....	12
Article 7	Réunions syndicales.....	13
Article 8	Absences pour activités syndicales.....	13
Article 9	Absences pour activités conjointes.....	16
Article 10	Comité des relations professionnelles.....	17
Article 11	Représentation syndicale.....	18
Article 12	Procédure de règlement de grief.....	19
Article 13	Arbitrage.....	21
Article 14	Mesures disciplinaires et administratives.....	23
Article 15	Classification et classement.....	26
Article 16	Notation.....	30
Article 17	Statut de permanent.....	31
Article 18	Ancienneté des salariés permanents.....	31
Article 19	Mouvement de personnel.....	33
Article 20	Principes et procédures relatifs à l'octroi d'emploi.....	33
Article 21	Changements technologiques, administratifs et autres.....	35
Article 22	Déplacement d'une unité administrative.....	38
Article 23	Détachement.....	40
Article 24	Développement des ressources humaines.....	41
Article 25	Langue de travail.....	43
Article 26	Santé et sécurité au travail.....	43
Article 27	Uniformes.....	44
Article 28	Stationnement.....	45
Article 29	Heures de travail.....	45
Article 30	Absences sans traitement.....	48
Article 31	Congé sabbatique à traitement différé.....	49
Article 32	Charges publiques et services communautaires.....	56
Article 33	Congés pour affaires judiciaires.....	57

Article 34	Vacances	58
Article 35	Jours fériés et chômés	62
Article 36	Congés sociaux	63
Article 37	Congés pour responsabilités familiales	65
Article 38	Droits parentaux	66
Article 39	Régimes d'assurances vie, maladie et salaire	86
Article 40	Accidents du travail, maladies professionnelles et retour progressif au travail	93
Article 41	Régime de retraite	95
Article 42	Rémunération	95
Article 43	Heures supplémentaires	98
Article 44	Primes de soir, de nuit et de fin de semaine	101
Article 45	Allocation de disponibilité	102
Article 46	Versement des gains	102
Article 47	Frais de déménagement	104
Article 48	Frais de voyage, assignation et d'usage de voitures personnelles	107
Article 49	Grève et lock-out	108
Article 50	Durée de la convention collective	108
Annexe "A"	Liste des jours fériés et chômés	110
Annexe "B"	Relative à l'application de la convention collective concernant les surnuméraires	111
Annexe "C"	Liste des corps visés par la présente convention collective à la date de la signature	114
Annexe "D"	Échelles de traitement	115
Annexe "E"	Majoration des traitements et échelles de traitement	126
Annexe "F"	Dispositions transitoires	128
Lettre d'entente n° 234	Relative aux exigences linguistiques	129
Lettre d'entente n° 258	Relative aux périodes de repas et de repos à la Ligne d'urgence	130
Lettre d'entente n° 376	Relative à la mise en place d'un projet pilote portant sur un régime d'aménagement du temps de travail et un régime d'horaire variable	131
Lettre d'entente n° 377	Relative à l'application de l'article 35	136
Index	138

Note :

La forme masculine est utilisée pour faciliter la lecture du texte, elle désigne autant le masculin que le féminin à moins que le contexte s'y oppose.

PRÉAMBULE

Le but de la convention est d'établir des rapports ordonnés entre les parties ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les salariés.

ARTICLE 1 INTERPRÉTATION

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

- a) « employeur », « Société » : Loto-Québec;
- b) « syndicat » : le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Loto-Québec (CSN);
- c) « unité de négociation » : l'unité de négociation décrite à l'article 2 de la présente convention collective;
- d) « salarié » : toute personne couverte par les accréditations détenues par le syndicat;
- e) « salarié permanent » : un salarié, qui après avoir complété la période d'emploi à titre temporaire pendant cent vingt (120) jours effectivement travaillés, a obtenu le statut de salarié permanent conformément à l'article 17 de la présente convention collective;
- f) « salarié temporaire » : un salarié qui n'a pas complété la période d'emploi continu prescrite;
- g) « salarié permanent à temps partiel » : salarié qui, après avoir complété l'équivalent de cent vingt (120) jours effectivement travaillés, a obtenu le statut de salarié permanent à temps partiel conformément à l'article 17 de la présente convention.

Ce salarié travaille régulièrement moins que le nombre d'heures prévu pour la semaine régulière; il peut, occasionnellement ou provisoirement, travailler le nombre d'heures prévues pour la semaine régulière sans perdre son statut de temps partiel.

Toutes les dispositions de la convention, sauf celles relatives à la semaine régulière de travail et à la sécurité d'emploi, s'appliquent au salarié à temps partiel mutatis mutandis; il bénéficie également des avantages sociaux au prorata des heures travaillées;

- h) « salarié surnuméraire » : tout salarié embauché par la Société pour parer à un surcroît ou à un besoin temporaire de travail ou à un événement imprévu, ou pour accomplir des travaux d'une durée limitée (projets spéciaux), ou pour remplacer un salarié temporairement absent ou pour accomplir, sur une base temporaire, un nombre d'heures moindre que la durée prévue à la convention pour la semaine régulière de travail; dans ce dernier cas, le salarié peut être appelé à travailler, à l'occasion, la totalité des heures prévues pour la semaine régulière de travail, sans pour autant cesser d'être un salarié surnuméraire.

Un même salarié peut être utilisé par la Société aux diverses fins mentionnées au paragraphe précédent.

La période durant laquelle un salarié surnuméraire a travaillé pour la Société compte dans le calcul de la période probatoire (cent vingt (120) jours effectivement travaillés) si le

salarié est embauché par la Société à titre de salarié temporaire dans le même emploi, à condition qu'il n'y ait pas interruption de service de plus de deux (2) mois durant cette période pendant laquelle il était surnuméraire.

Cependant, en aucun cas, l'application du paragraphe qui précède n'a pour effet de faire en sorte que le salarié ainsi embauché ait une période probatoire d'une durée moindre que soixante (60) jours effectivement travaillés.

Toutefois, la Société n'embauche pas de salariés surnuméraires pour combler un emploi d'une façon permanente; il y a présomption que la Société viole la présente règle lorsqu'un même salarié travaille plus de deux cent vingt (220) jours au cours d'une même année financière, dans un même corps/classe d'emploi dans une même vice-présidence, à moins qu'il n'ait travaillé durant cette période, soit en vertu d'une entente avec le syndicat, soit aux fins de remplacer un salarié ou successivement plusieurs salariés absents pour quelques raisons que ce soit.

Par la suite, si de l'avis du syndicat, la Société ne respecte pas l'ensemble des règles prévues ci-dessus, le syndicat peut déposer un grief; l'arbitre a l'autorité d'ordonner la cessation immédiate de la situation et s'il y a besoin d'un salarié permanent, d'ordonner à la Société d'afficher cet emploi.

Si l'arbitre ordonne à la Société d'afficher cet emploi et qu'aucun salarié permanent ne postule dans le délai prévu à la clause 20.03, le salarié surnuméraire concerné obtient l'emploi pourvu qu'il réponde aux exigences requises. Si un salarié permanent postule à l'emploi et l'obtient en conformité des termes de l'article 20, le salarié surnuméraire concerné occupe alors l'emploi laissé vacant, s'il y a lieu, et s'il répond aux exigences requises par la Société, le tout, sous réserve de la clause 19.01. Si tel n'est pas le cas, il conserve alors son statut de salarié surnuméraire;

- i) « supérieur immédiat » : la personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la présente convention collective, constitue le premier palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès du salarié;
- j) « supérieur hiérarchique » : la personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la présente convention collective, constitue le deuxième palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès du salarié;
- k) « conjoint »,
 - i) les personnes qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - ii) les personnes de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - iii) les personnes de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

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

- l) « enfant à charge » : un enfant du salarié, de son conjoint, ou des deux, non marié et résident ou domicilié au Canada, qui dépend du salarié pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes : est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue; ou quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date;
- m) « promotion » : l'accession d'un salarié à une classe d'emploi d'un même corps d'emploi comportant une échelle de traitement supérieure; ou l'accession d'un salarié à une classe d'emploi d'un autre corps d'emploi et qui comporte une échelle dont le traitement maximum est supérieur.
- n) « funérailles » : l'ensemble des cérémonies pour rendre les derniers hommages au défunt, que celles-ci soient religieuses ou laïques.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMPS **D'APPLICATION**

- 2.01 L'employeur reconnaît que le syndicat est, aux fins de négociation collective et application de la présente convention collective, le représentant exclusif et le mandataire de tous les salariés de la Société qui sont des salariés visés par les accréditations émises par le ministère du Travail et par entente entre les parties.
- 2.02 Toute entente particulière entre un salarié et la Société, dérogeant aux dispositions de la présente convention, n'est valable que si elle est ratifiée par le syndicat.
- 2.03 La présente convention collective ne s'applique pas aux étudiants stagiaires qui occupent « un emploi devant être exercé dans le cadre d'un programme de cours coopératifs d'une institution d'enseignement ».

Si les personnes visées aux clauses qui précèdent reçoivent une rémunération, l'employeur doit percevoir un montant équivalent à la cotisation syndicale.

ARTICLE 3 **RESPONSABILITÉS ET FONCTIONS DE L'EMPLOYEUR**

- 3.01 La Société conserve le libre exercice de tous ses droits comme employeur sous réserve des dispositions de la convention collective.
- 3.02 Dans le cas où un salarié est poursuivi en justice par un tiers par suite d'actes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf le cas de faute lourde, l'employeur assignera un procureur pour assurer une défense pleine et entière au salarié, et ce, aux frais de l'employeur.

Le procureur assigné par l'employeur est choisi, après consultation avec le salarié visé par la présente clause, parmi les procureurs que l'employeur a à sa disposition.

Si de telles poursuites entraînent pour le salarié une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci sera défrayée par l'employeur, sauf le cas de faute lourde.

Le salarié aura droit d'adjoindre, à ses frais, au procureur choisi par l'employeur, son propre procureur.

ARTICLE 4 PRATIQUES INTERDITES

- 4.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs ou tout autre salarié contre une personne travaillant pour l'employeur à cause de sa race, sa couleur, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques, le fait qu'elle est une personne handicapée ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre un droit que lui reconnaît la présente convention collective, ou la loi, pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Nonobstant ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités exigées de bonne foi d'une personne pour accomplir l'ensemble de ses tâches, est réputée non discriminatoire.

Harcèlement

- 4.02 Le harcèlement psychologique inclut le harcèlement sexuel.
- a) Le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes, à connotation sexuelle, répétés et non désirés, provenant d'une personne

qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'une telle conduite est inopportune ou humiliante et de nature à porter atteinte à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne.

- b) Le harcèlement psychologique consiste en 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 du salarié et qui entraîne pour celui-ci un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

- 4.03 Le salarié qui se croit victime de harcèlement peut soumettre une plainte en vertu de la politique opérationnelle en vigueur chez l'employeur et/ou soumettre un grief, dans un délai de deux (2) ans de la dernière manifestation. Lorsque le salarié dépose un grief, celui-ci est discuté au comité conjoint des griefs dans les dix (10) jours de la date du dépôt du grief.

Il est entendu qu'un salarié peut choisir de soumettre un grief sans recourir au préalable à la procédure interne de traitement des plaintes.

- 4.04 Durant le processus du traitement de la plainte ou du grief, l'employeur informe le plaignant des ressources internes et externes disponibles pour lui venir en aide ainsi que des recours appropriés.
- 4.05 Lorsque la plainte ou le grief est rejeté, l'employeur retire du dossier du salarié présumé harceleur les documents ayant trait à la plainte ou au grief.
- 4.06 L'employeur et le syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu exempt de toute forme de harcèlement. À cet effet, les parties conviennent de discuter au comité des relations professionnelles de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel. Ces projets peuvent prendre la forme de campagne d'information, de conférence ou de tout autre moyen répondant aux besoins. Les membres du comité paritaire de santé et sécurité sont également invités à la rencontre qui traitera de ces sujets. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur; cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

Cotisation

- 5.01 L'employeur déduit de la paie (y compris toute rétroactivité et autres paiements de la nature du salaire) de chaque salarié un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat; cette cotisation est un montant fixe ou un pourcentage du salaire.
- 5.02 Le montant de la cotisation est établi par résolution du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le secrétaire du syndicat. Ce montant ne comprend pas les droits d'entrée, les amendes ou autres peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'un ou l'une de ses membres. Cet avis prend effet au plus tard à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30^e) jour après la réception de tel avis par l'employeur.
- 5.03 Lorsque le montant de la cotisation établie par le syndicat varie suivant le traitement du salarié, tout changement dans le montant à déduire du traitement du salarié prend effet à compter de la date effective du changement de traitement.
- 5.04 Dans le cas d'un salarié embauché après la signature de la présente convention collective, la retenue prévue au présent article prend effet dès son entrée en fonction.
- 5.05 Dans les quinze (15) jours de chaque déduction faite en vertu du présent article par l'employeur, celui-ci transmet au syndicat par lien électronique le montant total des déductions ainsi faites accompagné de la liste des salariés visés aux clauses 2.01 et 2.03. Cette liste contient les nom et prénom, sexe, adresse domiciliaire, adresse du lieu de travail, statut, classement, date d'entrée en fonction, date de service continu, date de naissance, secteur et traitement versé des salariés affectés par la déduction ainsi que le montant des déductions individuelles.
- 5.06 Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'un salarié; la présente clause s'applique notamment aux déductions qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait plus un salarié régi par la présente convention collective.
- 5.07 Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement de cotisation aux individus, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives.
- 5.08 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter du moment où un salarié cesse d'être régi par la présente convention collective.

Renseignements au syndicat

- 5.09 L'employeur fournit au syndicat dans les quinze (15) jours qui suivent chaque période de paie, un document faisant état des variations relatives à l'addition ou au départ de salariés, leur inclusion dans ou leur exclusion de l'unité de négociation ainsi que la raison des variations.
- 5.10 À la fin de chaque année civile, l'employeur fournit à chaque salarié, aux fins d'impôt, un relevé indiquant la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

Requête en vertu de l'article 39 du Code du travail

- 5.11 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Tribunal administratif du travail de décider si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale, jusqu'à la décision du Tribunal pour la remettre ensuite en conformité de ladite décision.

Cependant, cette retenue ne se fait :

- a) que si la personne visée par la requête paie déjà la cotisation syndicale;

ou

- b) que si un nouveau salarié remplace un salarié promu ou qui a quitté son emploi et qui payait déjà la cotisation syndicale;

ou

- c) que si un nouveau salarié exécute un ensemble de tâches identiques à celui exécuté par un autre salarié qui paie la cotisation syndicale.

- 5.12 En aucun cas, l'employeur n'est tenu de congédier un salarié parce que le syndicat a refusé de l'accepter et/ou l'a exclu de ses rangs, et ce, pour quelque raison que ce soit.

ARTICLE 6 **DROIT D’AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS**

- 6.01 L'employeur s'engage à installer des tableaux verrouillés à l'usage exclusif du syndicat à des endroits appropriés dans les édifices qu'il occupe. L'employeur remet au syndicat une clé pour chacun de ces tableaux.
- 6.02 Le syndicat, par un représentant dûment autorisé, peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur à des endroits appropriés dans les édifices qu'il occupe :
- a) tout avis de convocation d'assemblée du syndicat signé par un représentant autorisé du syndicat; copie de cet avis est remise à la Direction corporative talent et culture;
 - b) tout autre document de nature syndicale signé par un représentant autorisé du syndicat, à la condition qu'il ne soit pas de nature à porter préjudice pour l'employeur ou ses représentants et qu'une copie soit remise à la Direction corporative talent et culture.
- 6.03 L'employeur autorise le syndicat à utiliser son réseau de courrier électronique pour diffuser aux membres de son unité de négociation les informations prévues à la clause 6.02 ci-dessus.
- Le syndicat a l'obligation de mettre en copie conforme (cc) la Direction corporative talent et culture pour toute transmission de communication en vertu de cette clause.
- Les dispositions de la clause 6.02 s'appliquent mutatis mutandis à cette clause.
- 6.04 L'employeur met en ligne la convention collective dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la présente convention collective.
- De plus, l'employeur remet à chaque nouveau salarié, tout dépliant explicatif relatif au régime de retraite.
- Dans les cas de modifications pouvant intervenir aux documents précités, celles-ci sont transmises à tous les salariés dans les quarante-cinq (45) jours de telle modification.
- 6.05 Le salarié reçoit un avis de chaque modification à son traitement ou à son classement; copie de cet avis est remise au syndicat.
- 6.06 Tous les documents de nature personnelle émanant des bureaux de l'administration du personnel ou de la comptabilité sont acheminés aux salariés sous enveloppe scellée.

ARTICLE 7 RÉUNIONS SYNDICALES

- 7.01 Le syndicat peut être autorisé par la Direction corporative talent et culture, à la suite d'une demande écrite d'un représentant autorisé du syndicat, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local désigné par l'employeur.
- 7.02 Lorsque l'usage de locaux particuliers entraîne des frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation, le syndicat s'engage à en acquitter le coût dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet, le tout sous réserve que l'employeur ne charge pas de frais de location.
- 7.03 L'employeur met à la disposition exclusive du syndicat un local qui sera utilisé par celui-ci pour assumer ses fonctions syndicales.
- 7.04 Les délégués assujettis à des horaires spéciaux (soir, nuit, fin de semaine) ont le droit de s'absenter, sans perte de traitement, mais avec remboursement par le syndicat, pour assister à une assemblée générale du syndicat, à une réunion du conseil syndical ou à une réunion de l'exécutif.

Le permis d'absence est obtenu conformément aux dispositions de la clause 8.03.

ARTICLE 8 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 8.01 Tout salarié mandaté ou délégué par le syndicat obtient un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées au présent article, et ce, aux conditions qui y sont stipulées.
- 8.02 Un permis d'absence est obtenu, conformément au présent article, pour les activités syndicales ci-après mentionnées :
- a) congrès de la Confédération des syndicats nationaux;
 - b) congrès de la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN);
 - c) congrès du Conseil central du Montréal métropolitain;
 - d) conseil confédéral de la Confédération des syndicats nationaux;
 - e) Bureau fédéral, Conseil fédéral, Conseil du secteur public de la Fédération des employées et employés du secteur public inc. (CSN);
 - f) réunion ou activités d'un comité du syndicat pour les membres de ce comité.

Également, un permis d'absence est obtenu conformément au présent article, pour participer aux activités syndicales des corps affiliés à la Confédération des syndicats nationaux.

8.03 Le permis d'absence prévu au présent article n'est pas refusé sans motif valable par l'employeur. Cependant :

- a) la demande doit être faite par écrit à la Direction corporative talent et culture au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence;
- b) la demande doit contenir tous les renseignements requis;
- c) la demande a été signée par un représentant autorisé du syndicat, attestant que le salarié est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de la demande.

La signature du représentant autorisé du syndicat peut être apposée au moyen d'un appareil automatique sur la demande de permis d'absence qui peut être effectuée également par courrier électronique.

Si l'employeur décide de remplacer la personne libérée, il se doit d'en aviser le syndicat au plus tard vingt-quatre (24) heures précédant la libération.

8.04 Après un avis préalable du syndicat à la Direction corporative talent et culture concernant la nature d'un cours d'éducation syndicale et sous réserve des conditions prévues à la clause 8.03, un permis d'absence dont la durée n'excède pas celle du cours est accordé à un nombre raisonnable de salariés pour suivre ce cours d'éducation syndicale.

8.05 Dans le cas de permis d'absence ou de libération accordé en vertu du présent article, le traitement et les avantages sociaux des salariés sont maintenus, sous réserve que le traitement brut et les avantages sociaux des salariés pour la durée de leur absence ou de leur libération soient sujets à remboursement par le syndicat à raison de :

- 50 % du traitement brut et des avantages sociaux du salarié libéré si l'employeur ne remplace pas effectivement le salarié ainsi libéré soit par un autre salarié, soit par l'exécution d'heures supplémentaires;
- 100 % du traitement brut et des avantages sociaux du salarié libéré ainsi que les heures supplémentaires occasionnées par cette libération, le cas échéant si l'employeur remplace effectivement le salarié ainsi libéré soit par un autre salarié, soit par l'exécution d'heures supplémentaires.

8.06 Le remboursement prévu à la clause 8.05 sera payé dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat, par l'employeur, d'un état de compte mensuel accompagné d'une copie papier ou électronique de la demande du permis d'absence pour activités ou représentations

syndicales indiquant le nom des salariés absents, la durée de leur absence et la somme due ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation.

À défaut de paiement par le syndicat dans le délai ci-haut prévu, les montants dus seront pris à même les retenues de la cotisation syndicale par l'employeur.

8.07 Aux fins du présent article, le syndicat fournit dans les meilleurs délais, sous la signature de son secrétaire :

- a) la liste des membres de son exécutif et du conseil syndical;
- b) la liste des membres du comité de négociation;
- c) la liste de ses délégués aux différents congrès et auprès des organismes mentionnés au présent article.

Le syndicat informe également l'employeur dans les meilleurs délais, de toute modification à ces listes.

8.08 Tout salarié élu à un poste de tout organisme affilié à la centrale ou nommé pour exercer un travail au sein de la confédération pour une période de plus de trente (30) jours a droit, à la suite d'une demande préalable écrite d'au moins quinze (15) jours, à une libération à plein temps, et cela, aux conditions convenues entre le syndicat et l'employeur.

Tout salarié ainsi libéré peut, sauf entente contraire avec l'employeur, reprendre son poste après un préavis à l'employeur d'au moins quinze (15) jours.

ARTICLE 9 ABSENCES POUR ACTIVITÉS CONJOINTES

- 9.01 Un salarié qui est membre d'un comité conjoint prévu à la présente convention collective ou constitué au cours de ladite convention a le droit de s'absenter selon les modalités énoncées à la clauses 8.03 pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail jugé par le comité nécessaire à sa bonne marche. De plus, ces libérations syndicales sont assujetties au remboursement prévu à la clause 8.05 sauf celles consenties pour la durée de l'activité conjointe, lesquelles sont assumées par l'employeur.
- 9.02 Le salarié dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins du présent article reçoit en remplacement une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, le salarié reçoit en compensation un montant égal à 150 % du traitement de sa journée régulière de travail.
- 9.03 La détermination des jours d'absence prévus au présent article doit être faite par le salarié et l'employeur conformément à la présente convention collective.
- 9.04 Il est entendu que le salarié visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé son supérieur immédiat.

ARTICLE 10 COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

10.01 Le comité des relations professionnelles (CRP) est un comité permanent regroupant les parties. Il a pour fonction d'étudier et de régler, dans la mesure du possible, par l'accord des parties, toute question ou litige relatif à l'application et à l'interprétation de la convention collective.

Le comité se rencontre également pour :

- a) consulter le syndicat pour tout projet de modification à la classification afin que celui-ci puisse faire à l'employeur les recommandations appropriées le cas échéant;
- b) transmettre au syndicat toute l'information découlant de l'application de la clause 24.04 afin que celui-ci puisse faire à l'employeur les recommandations appropriées le cas échéant.

De plus, tout sujet relatif aux politiques et programmes de la Société peut être amené en CRP aux fins de discussion.

10.02 Le CRP est composé de :

- a) deux (2) représentants de l'employeur, désignés par celui-ci;
- b) deux (2) représentants du syndicat, désignés par celui-ci.

Les parties s'informent réciproquement des noms des personnes qui les représentent au CRP, ainsi que de tout changement subséquent.

10.03 Les membres du CRP se rencontrent une (1) fois par mois. Au besoin, une deuxième rencontre par mois pourrait avoir lieu après entente entre les parties.

10.04 Dans la mesure du possible, les parties s'informent par écrit des points qu'elles désirent aborder à la rencontre, et ce, au moins deux (2) jours ouvrables avant la tenue de celle-ci.

10.05 Le CRP adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne et officialise l'ordre du jour des points discutés à la rencontre précédente, et ce, en lieu d'un procès-verbal.

10.06 Dans le cadre d'une situation particulière touchant un salarié, le syndicat peut demander de libérer celui-ci avec traitement afin de rencontrer, en présence d'un représentant autorisé du syndicat, le représentant de la Direction corporative talent et culture. Une telle demande est transmise à l'employeur par le syndicat et le moment de la rencontre est déterminé

après entente entre les parties. Si cela s'avère nécessaire, les parties peuvent convenir d'inviter le supérieur immédiat du salarié à cette rencontre.

10.07 Les libérations accordées dans le cadre du présent article sont assujetties aux modalités énoncées à la clause 8.03 de la convention collective. De plus, ces libérations syndicales sont assujetties au remboursement prévu à la clause 8.05 sauf celles consenties pour la durée du comité de relations professionnelles, lesquelles sont assumées par l'employeur.

ARTICLE 11 REPRÉSENTATION SYNDICALE

11.01 Le syndicat peut nommer ou élire des salariés permanents à la fonction de délégué syndical pour participer au règlement des griefs conformément aux articles 12 et 13 de la présente convention collective.

Aux fins du présent article, les fonctions du délégué syndical consistent à assister tout salarié travaillant dans son champ d'action dans la formulation et la présentation d'un grief et à l'accompagner s'il y a lieu, aux étapes de la procédure de règlement des griefs où la présence du salarié est requise.

En tout temps, le président ou le secrétaire du syndicat peuvent aux conditions prévues à la clause 11.05 agir en lieu et place du délégué syndical.

11.02 Les représentants de l'employeur aux différentes étapes de la procédure de grief sont, en règle générale, les représentants de la Direction corporative talent et culture et le gestionnaire concerné s'il y a lieu.

11.03 Le syndicat fournit à l'employeur le nom des membres du comité des griefs, des délégués syndicaux avec indication de leur champ d'action respectif. Le syndicat informe l'employeur de toute modification.

11.04 Un délégué syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable, sans perte de traitement, s'il a d'abord obtenu la permission de son supérieur immédiat. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué doit informer son supérieur immédiat de son retour au travail.

11.05 Un délégué syndical doit, autant que possible, faire partie du groupe de salariés compris dans son champ d'action.

11.06 L'employeur fera en sorte qu'un délégué syndical qui doit rencontrer un salarié puisse avoir un endroit privé pour le faire, si un tel endroit est disponible.

11.07 Pour l'application de la présente convention collective, la Société consent au syndicat une banque de mille trois cent soixante-douze (1372) heures par année financière pour les membres du comité exécutif. Ces libérations sont faites sans perte de traitement à la condition que le syndicat indique à la Société au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance le nom du ou des salariés ainsi libérés et la date de leur libération. Le permis d'absence prévu à la présente clause ne peut être refusé sans motif valable. Tout refus ou annulation de libération par le supérieur immédiat doit être précédé par une discussion avec le salarié concerné pour tenter de trouver une solution, à défaut, la libération ne pourra pas être autorisée ou avoir lieu.

La Société pourrait approuver une demande de libération avec un délai moindre que celui prévu à la présente clause si le supérieur immédiat y consent.

ARTICLE 12 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF

12.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief relatif à l'application et à l'interprétation de la convention collective pouvant survenir au cours de la durée des présentes.

12.02 À moins que les circonstances n'empêchent l'application de la présente clause, tout salarié peut tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat avant de soumettre un grief par écrit.

1^{re} étape

Le grief doit être soumis par écrit à la Direction corporative talent et culture dans les trente (30) jours de l'événement qui lui a donné lieu ou de la connaissance que le salarié en a eue.

Le grief doit contenir une description sommaire du litige ainsi que le redressement réclamé.

2^e étape

Dans les vingt (20) jours qui suivent la date du dépôt du grief, une rencontre du comité conjoint de griefs est convoquée à la demande de l'une ou l'autre des parties.

La Direction corporative talent et culture doit répondre au grief par écrit dans les quinze (15) jours de la tenue de cette rencontre.

3^e étape

Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante dans les quarante-cinq (45) jours de son dépôt, le grief peut être soumis à l'arbitrage conformément à la clause 13.01. Ce délai est de trente (30) jours dans le cas d'un congédiement.

- 12.03 Toutes les décisions auxquelles en arrivent les parties visées à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de grief doivent faire l'objet d'un écrit par les parties contractantes et elles lieront la Société, le syndicat et les salariés en cause.
- 12.04 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre la Société et le syndicat ou leurs représentants.
- 12.05 Une erreur technique dans le libellé du grief ne peut en entraîner l'annulation.
- 12.06 Lorsque le grief comporte une réclamation financière, le syndicat ou l'employeur n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider l'arbitre du droit à cette somme d'argent. S'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé au même arbitre lui soumet le litige pour décision finale.
- 12.07 Le salarié qui a quitté son emploi conserve le droit de déposer un grief relatif à toute somme due par l'employeur, et ce, conformément aux dispositions du présent article.
- 12.08 Aux fins du présent article, le syndicat désigne un comité des griefs formé de trois (3) salariés. Cependant, seulement deux (2) salariés membres de ce comité peuvent participer aux rencontres de règlement de grief avec l'employeur.

Le syndicat désigne, s'il le désire, des substituts.

- 12.09 Dans le délai prévu à la clause 12.02, 1^{re} étape, le syndicat peut déposer un grief dans l'un ou l'autre des cas suivants :
 - a) le syndicat comme tel estime avoir un objet de grief;
 - b) plusieurs salariés pris collectivement estiment avoir un même objet de grief.

Tel grief doit être soumis par écrit à la Direction corporative talent et culture et doit contenir une description sommaire du litige et du redressement réclamé.

- 12.10 L'employeur peut soumettre, selon les mêmes délais, un grief au syndicat en transmettant à son président ou à son secrétaire, un avis contenant une description sommaire du litige et du redressement réclamé.

ARTICLE 13 ARBITRAGE

13.01 En tout temps, et ce, jusqu'à la veille de l'audience, les parties peuvent convenir de soumettre un grief à un mode alternatif de règlement, telle la médiation ou la médiation arbitrale.

Le cas échéant, les parties doivent, au préalable, convenir des modalités et des règles de procédures applicables.

Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de grief mentionnée à l'article 12 peuvent en dernier ressort être référés à l'arbitre. Dans ce cas, le syndicat doit référer les griefs à l'arbitrage dans un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours du dépôt du grief; copie de l'avis de référence doit être envoyée à l'autre partie. Par contre, les délais pour nommer un arbitre dans un avis disciplinaire sous la forme d'une réprimande écrite peuvent être reportés par le syndicat, jusqu'à concurrence de douze (12) mois suivant cet avis disciplinaire.

De plus, la partie qui a soumis le grief en arbitrage doit mandater par écrit l'arbitre choisi par les parties.

13.02 À la suite de l'envoi de l'avis prévu à la clause 13.01, les parties tentent, dans un délai de trente (30) jours, de s'entendre sur la nomination d'un arbitre unique nommé parmi la liste suivante :

René Beaupré

Me Nathalie Faucher

Me Yves St-André

Me Andrée St-Georges

Me Nathalie Massicotte

Me Éric Lévesque

Me Richard Bertrand

Me Richard Marcheterre

Les parties peuvent aussi convenir de la nomination d'un autre arbitre. À défaut d'entente, les arbitres mentionnés ci-dessus agissent à tour de rôle pour entendre le grief.

13.03 L'arbitre décide en dernier ressort des griefs, conformément aux dispositions de la présente convention; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter, ni en soustraire quoi que ce soit.

- 13.04 La décision de l'arbitre agissant dans la juridiction qui lui est conférée par la présente convention, lie les parties et doit être exécutée dans les quinze (15) jours qui suivent ou dans un autre délai ultérieur que l'arbitre peut décréter dans sa décision.
- 13.05 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours qui suivent l'audition du grief, à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée, contenant les motifs de la sentence.
- 13.06 Les honoraires et les frais d'arbitrage sont assumés à 100 % par la partie qui a soumis le grief s'il est rejeté et à 100 % par la partie à qui le grief a été soumis s'il est accueilli. Lorsque l'arbitre accueille partiellement le grief, il peut déterminer la proportion des honoraires et des frais à être assumés par chaque partie. Les honoraires et les frais d'arbitrage sont assumés en parts égales dans les cas de congédiement, de désistement du grief et en cas de règlement des griefs.

Dans tous les cas, la partie qui demande une remise d'audition assume les honoraires et les frais occasionnés par cette remise; si la demande est conjointe, ceux-ci sont partagés en parts égales.

- 13.07 Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut :
- a) réintégrer le salarié avec pleine compensation;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation à laquelle un salarié injustement traité peut avoir droit, laquelle pouvant inclure l'intérêt au taux légal à compter du moment où cette somme est devenue exigible.
- 13.08 Dans le cas de mesures disciplinaires ou de congédiement administratif, un arbitre peut apprécier les circonstances entourant la démission ou les aveux d'un salarié et la valeur de cette démission ou de ces aveux.
- 13.09 Un salarié peut obtenir un permis d'absence selon les mêmes modalités prévues à la clause 8.03 pour assister à une séance d'arbitrage soit comme partie en cause ou à titre de témoin syndical.

Dans le cas de permis d'absence accordé en vertu de la présente clause, le traitement et les avantages sociaux des salariés sont maintenus, sous réserve que le traitement brut des salariés pour la durée de leur absence soit sujet à remboursement par le syndicat.

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

- 14.01 L'employeur peut procéder à une sensibilisation verbale ou écrite pour rappeler au salarié les attentes générales et spécifiques de l'employeur avant d'imposer une mesure disciplinaire ou administrative. Dans le cas d'une sensibilisation écrite, celle-ci est déposée dans le dossier personnel du salarié et ne peut faire l'objet d'un grief.
- 14.02 Toute mesure disciplinaire ou administrative imposée par la Société au salarié doit être énoncée dans un écrit qui contient tous les motifs essentiels; une copie de cet écrit est remise au syndicat dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent.
- 14.03 Le reproche d'une chose que le salarié ignore ne peut être versé à son dossier ni jamais servir contre lui.
- 14.04 Une suspension disciplinaire ou administrative n'interrompt pas le service d'un salarié.

Mesures disciplinaires

- 14.05 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de grief. Le fardeau de la preuve incombe à la Société.
- 14.06 Lorsqu'elle impose une mesure disciplinaire, la Société ne peut invoquer une infraction passée s'il n'y a pas eu de récidive dans les douze (12) mois suivant ladite infraction. À la demande du salarié, une telle mesure est retirée du dossier du salarié à l'expiration de ce délai de douze (12) mois.
- 14.07 La décision d'imposer un congédiement ou une suspension est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par la Société de tous les faits pertinents liés à cet incident.

Sous réserve de la clause 14.06, le délai de trente (30) jours prévu au paragraphe précédent ne s'applique pas si la décision d'imposer un congédiement ou une suspension résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique du salarié.

- 14.08 Dans le cas où l'employeur décide de convoquer un salarié en vue de lui imposer une mesure disciplinaire, le salarié doit recevoir un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter, la nature de l'accusation portée contre lui et le fait qu'il a droit d'être accompagné d'un représentant syndical. Le préavis de vingt-quatre (24) heures ne s'applique pas dans le cas d'une faute grave.

Mesures administratives

14.09 L'employeur peut, pour des motifs relatifs à l'incompétence ou l'incapacité du salarié à fournir une prestation de travail satisfaisante, lui imposer des mesures administratives pouvant aller jusqu'au congédiement administratif. La mesure est déposée dans le dossier personnel du salarié.

14.10 La décision d'imposer un congédiement administratif est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par la Société de tous les faits pertinents liés à cet incident.

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

14.11 Dans le cas où l'employeur procède à une suspension administrative, il doit, lorsque la situation le permet et avant de rencontrer le salarié, l'informer qu'il peut demander la présence d'un représentant syndical à cette rencontre. Celui-ci doit alors se rendre disponible selon le moment et l'endroit choisis par l'employeur pour cette rencontre.

Un écrit constatant cette décision doit être transmis au salarié avec copie au syndicat dans un délai de deux (2) jours ouvrables.

14.12 Tout salarié au service de la Société a le droit, en tout temps, durant les heures régulières de bureau et après avoir pris rendez-vous avec la ou le partenaire d'affaires talent et culture de son secteur, de consulter son dossier officiel.

Sur demande, le salarié qui ne travaille pas au siège social, peut obtenir copie d'un document contenu à son dossier, sous réserve que la Société puisse exiger le remboursement des frais encourus selon les dispositions prévues à la *Loi sur l'accès à l'information* si un salarié fait une telle demande plus d'une fois par année.

14.13 Dans un cas de congédiement administratif, les règles prévues aux clauses 14.05 et 14.08 doivent être respectées dans la mesure où elles sont applicables. Aussi, un arbitre a compétence pour apprécier le bien-fondé des mesures administratives donnant lieu à un congédiement administratif.

14.14 Advenant qu'une mesure soit imposée au salarié pour justifier toute absence pour raison médicale sur une période donnée, cette période ne pourra être de plus d'un (1) an de la date de remise de la mesure, s'il n'y a pas de récurrence d'abus.

14.15 En cas de rétrogradation, réorientation professionnelle ou révocation pour insuffisance professionnelle, les règles suivantes s'appliquent :

- a) Lorsqu'un salarié ne peut plus exercer les fonctions caractéristiques de sa classe d'emploi pour cause d'invalidité, il peut, au cours de la période de versement des prestations d'assurance salaire ou à l'expiration de celle-ci, demander sa réorientation professionnelle et il peut alors indiquer la classe d'emploi qu'il envisage.

À la suite d'une telle demande, l'employeur attribue un nouveau classement au salarié au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat, si ce salarié a fait l'objet d'un examen médical par le médecin choisi par les parties attestant que son état de santé lui permet d'accomplir les tâches de son nouveau classement.

Ce médecin doit être choisi par les parties dans un délai de trente (30) jours de la demande de réorientation soumise par le salarié.

À défaut pour le salarié de soumettre une telle demande ou de se conformer aux dispositions prévues précédemment à cet effet, et sous réserve des dispositions du régime d'assurance salaire, l'employeur peut le rétrograder ou le révoquer au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat, indiquant le motif de sa décision.

- b) Lorsqu'un salarié ne peut plus exercer les fonctions caractéristiques de sa classe d'emploi, soit à la suite de la perte d'un droit pour une période de plus de six (6) mois et résultant d'une cause autre que l'invalidité, soit pour incompétence dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur peut rétrograder ou révoquer ce salarié au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat, lui indiquant les motifs de sa décision et, dans le cas de la rétrogradation, son nouveau classement.

Cet avis écrit au salarié doit contenir ou être accompagné d'une copie intégrale des clauses 14.15, 14.16, 14.17 et 14.18 de la présente convention collective.

14.16 Le salarié peut, dans les vingt et un (21) jours suivant la date à laquelle son avis de rétrogradation ou de révocation lui a été remis ou effectivement expédié sous pli recommandé, recourir directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs pour contester le bien-fondé des motifs donnés par l'employeur. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.

14.17 Selon le cas, le traitement annuel de base du salarié rétrogradé ou réorienté est établi de la façon suivante :

- a) dans le cas de rétrogradation pour cause d'incompétence ou de la perte d'un droit résultant d'une cause autre que l'invalidité, qui rend le salarié inhabile à exercer les

fonctions caractéristiques de sa classe d'emploi, le traitement annuel de base doit être conforme au nouveau classement du salarié;

- b) dans le cas de rétrogradation ou de réorientation professionnelle pour cause d'invalidité, le traitement annuel de base doit être conforme au nouveau classement pourvu qu'il ne soit pas inférieur à celui auquel le salarié avait droit avant sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle; toutefois, le nouveau traitement annuel de base ne doit pas dépasser le taux maximum prévu pour la classe d'emploi à laquelle il est rétrogradé ou réorienté.

14.18 La rétrogradation et la réorientation professionnelle sont des mesures administratives par lesquelles un salarié se voit attribuer un classement à une classe d'emploi comportant un traitement maximum inférieur à celui de la classe à laquelle il appartient et qui peuvent entraîner un changement de corps d'emploi et un changement d'unité de négociation du salarié. Avec l'accord du salarié, ces mesures peuvent entraîner un changement d'horaire de travail, d'heures de travail ou de port d'attache.

ARTICLE 15 CLASSIFICATION ET CLASSEMENT

Classification

15.01 L'employeur s'engage à consulter le syndicat avant l'entrée en vigueur de toute modification à l'économie générale de la classification.

Intégration

15.02 Lorsqu'il y a lieu de modifier le classement de salariés visés par la présente convention collective à la suite d'une modification de la classification, les règles de l'intégration requise doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat et elles doivent être conformes à l'économie générale de la classification.

À défaut d'une telle entente entre les parties, l'employeur fixe les règles de l'intégration et en transmet une copie au syndicat. Dans les vingt et un (21) jours suivant la transmission des règles au syndicat, celui-ci peut, s'il estime que les règles fixées par l'employeur ne sont pas conformes à l'économie générale de la classification, soumettre le litige à un arbitre choisi et désigné par les parties. La décision rendue par l'arbitre sur ledit litige est finale et exécutoire.

L'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et le salarié est avisé de son nouveau classement (corps d'emploi, classe, crédit d'expérience et traitement) au moyen d'un avis d'intégration transmis par l'employeur ou la personne désignée à cette fin et dont copie est transmise au syndicat.

15.03 Le corps d'emploi, la classe, le crédit d'expérience et le traitement attribués à un salarié dans le cadre d'une intégration, telle que définie au premier paragraphe de la clause 15.02 qui précède, peuvent faire l'objet d'un appel selon la procédure décrite ci-après :

1^{re} étape

- a) Dans un délai de vingt et un (21) jours suivant la date à laquelle son avis d'intégration lui a été remis ou effectivement expédié sous pli recommandé, le salarié présente par écrit son appel à la Direction corporative talent et culture, avec copie au syndicat.
- b) Dans les vingt (20) jours suivant la présentation de l'appel, les parties forment un comité ad hoc composé d'un (1) représentant désigné par l'employeur et d'un (1) représentant désigné par le syndicat. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées par l'appelant relatives au corps d'emploi, à la classe, au crédit d'expérience ou au traitement qui lui ont été attribués par intégration et, dans les cinq (5) jours après avoir terminé son enquête, de faire rapport, par écrit, à l'employeur ou à l'autorité désignée à cette fin, avec copie à l'appelant et au syndicat, de sa recommandation unanime motivée ou, à défaut de telle recommandation unanime, des recommandations respectives également motivées des deux (2) membres du comité.

Toute recommandation unanime du comité ad hoc lie les parties; l'employeur ou l'autorité désignée à cette fin attribue, le cas échéant, le nouveau classement recommandé, et ce, au moyen d'un nouvel avis d'intégration dont copie est expédiée à l'appelant et au syndicat dans les vingt (20) jours suivant la transmission du rapport du comité ad hoc à l'employeur.

- c) Un salarié peut obtenir, sans perte de traitement, un permis d'absence d'une durée raisonnable pour assister à l'enquête instruite par le comité ad hoc soit comme partie en cause, soit comme délégué syndical, soit comme témoin ou assister à une séance d'arbitrage soit comme partie en cause, soit comme délégué syndical, soit comme témoin.
- d) À la réception du rapport du comité ad hoc, l'employeur ou l'autorité désignée à cette fin, à défaut d'une recommandation unanime du comité ad hoc, attribue, s'il y a lieu, un nouveau classement conformément aux règles pertinentes de l'intégration, et ce, au moyen d'un nouvel avis d'intégration dont copie est remise à l'appelant et au syndicat dans les vingt (20) jours suivant la transmission du rapport du comité ad hoc à l'employeur.

2^e étape

- a) Si le nouvel avis d'intégration n'est pas conforme à la recommandation unanime du comité ad hoc, ou si un nouvel avis n'est pas émis ou si le syndicat croit que le salarié aurait dû se voir attribuer un nouveau classement ou s'il croit que le nouveau classement attribué n'est pas conforme aux règles pertinentes d'intégration, le syndicat peut soumettre par écrit un appel à l'un ou l'autre des arbitres choisis et nommés par les parties selon la nature de l'appel. L'appel doit être soumis dans les vingt et un (21) jours suivant la remise ou

l'expédition sous pli recommandé au salarié du nouvel avis d'intégration prévu à l'alinéa d) de la 1^{re} étape ou, à défaut de l'émission de tel avis dans le délai prescrit, dans les vingt et un (21) jours suivant ce délai.

b) La décision de l'arbitre est finale et exécutoire.

Les arbitres doivent décider des appels conformément aux règles de l'intégration et ils ne peuvent ni les modifier, ni y suppléer, ni y ajouter ou soustraire quoi que ce soit.

Les honoraires et dépenses des arbitres, ainsi que le traitement et les dépenses des témoins au moment de l'arbitrage, sont défrayés conformément à la convention collective en vigueur au moment de l'arbitrage.

Lors d'un appel effectué en vertu de l'alinéa a) de la 2^e étape de la présente clause, le syndicat devra transmettre une copie de l'appel à la Direction corporative talent et culture.

15.04 Le traitement annuel de base d'un salarié faisant l'objet d'une intégration par suite d'une modification à la classification ne peut être diminué.

15.05 L'échelle de traitement de tout nouveau corps ou de toute nouvelle classe d'emploi constitués après la signature de la présente convention collective est fixée par l'employeur, sur la base des traitements prévus à ladite convention pour des corps ou classes similaires en conformité avec le système d'évaluation des emplois adopté par le comité d'équité salariale et comprenant notamment la grille de pointage.

L'employeur doit transmettre toute nouvelle échelle de traitement au syndicat dans un délai, d'au moins trente (30) jours avant la création de tout nouveau corps ou nouvelle classe d'emploi, pour lui permettre de formuler des représentations avant son approbation par l'autorité compétente.

Si le syndicat croit que la nouvelle échelle de traitement approuvée par l'autorité compétente n'a pas été fixée conformément au premier paragraphe de la présente clause, il peut, dans les vingt et un (21) jours suivant la date de transmission de cette nouvelle échelle de traitement, présenter un grief par écrit directement à l'employeur.

Classement

15.06 Le classement d'un salarié est fait, conformément à la détermination du niveau de son emploi, à une classe d'emploi prévue à la classification établie.

15.07 Sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire, le salarié est appelé à exercer, de façon principale et habituelle, des tâches correspondant aux fonctions caractéristiques de la classe d'emploi à laquelle il appartient.

15.08 Un salarié qui croit exercer, autrement qu'aux fins de remplacement temporaire ou désignation à titre provisoire, des fonctions caractéristiques d'une classe d'emploi différente de sa propre classe d'emploi, et ce, de façon principale et habituelle, doit, dans un premier temps, en faire part à son supérieur immédiat. Celui-ci évalue la situation, entreprend dans un délai raisonnable les démarches nécessaires auprès de la Direction corporative Talent et culture et lui communique le résultat en lui fournissant les explications requises. En cas de divergence d'opinions, le salarié peut formuler un grief.

Lorsqu'il y a lieu de modifier la classe d'emploi en vertu de la présente clause, la date d'entrée en vigueur de la nouvelle classe d'emploi correspond à celle du début des démarches entamées par le supérieur immédiat, soit la date de demande écrite transmise à la Direction corporative talent et culture.

Toute demande non fondée ne pourra faire l'objet d'une évaluation par le supérieur immédiat.

Cette clause s'applique également dans le cas où la demande de réévaluation de la classe d'emploi d'un salarié est initiée par le supérieur immédiat qui croit que le salarié exerce, autrement qu'aux fins de remplacement temporaire ou désignation à titre provisoire, des fonctions caractéristiques d'une classe d'emploi différente de sa propre classe d'emploi, et ce, de façon principale et habituelle.

15.09 Dans le cas d'un grief formulé en vertu de la clause précédente, l'arbitre a l'autorité d'ordonner à la Société d'accorder au salarié une compensation financière équivalant à la différence entre le traitement reçu par le salarié et celui auquel aurait eu droit le salarié s'il avait été nommé à la classe d'emploi dont il exerce les fonctions caractéristiques d'une façon principale et habituelle.

15.10 Dans le cas où l'arbitre accueille le grief, la Société dispose d'un délai de vingt et un (21) jours pour décider de mettre fin à cette situation de travail ou bien de la continuer de la même manière. Au plus tard à l'expiration de ce délai, elle informe le salarié.

Si la Société décide de mettre fin à cette situation, le salarié a droit à la compensation financière jusqu'à la fin de son affectation.

Si la Société décide de continuer de la même manière cette situation, elle procède à une modification de la classe d'emploi de ce salarié conformément aux règles établies au 3^e paragraphe de la clause 15.02, et ce, à la date prévue à la clause 15.08.

ARTICLE 16 NOTATION

- 16.01 La notation est un procédé d'évaluation, par ses supérieurs, des résultats du travail du salarié eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des connaissances, des habiletés professionnelles et des qualités démontrées dans l'accomplissement du travail.
- 16.02 La notation du salarié s'effectue au moins une fois par année. Dans le cas d'un salarié temporaire, la notation doit s'effectuer au moins une (1) fois pendant la durée de la période continue à titre temporaire à la condition que le salarié ait travaillé pendant une période au moins égale à la moitié de la durée de cette période d'emploi continu à titre temporaire.
- 16.03 La notation est faite au moyen d'une fiche de notation dûment remplie et signée par les supérieurs du salarié, qui en reçoit une copie de son notateur. À la réception de cette copie, le salarié signe l'original pour attester qu'il en a reçu copie. Le salarié qui refuse de signer l'original de sa fiche est considéré comme ayant reçu sa copie à la date à laquelle son notateur lui a remise ou à la date à laquelle la copie lui a effectivement été expédiée. Le salarié peut également inclure à la fiche de notation ses commentaires.
- 16.04 Le contenu d'une notation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief sauf dans le cas de la clause 16.05.
- 16.05 Cependant, dans le cas où l'employeur décide de refuser à un salarié l'avancement d'échelon, il doit, au moins vingt (20) jours avant la date où aurait autrement eu lieu l'avancement d'échelon de ce salarié, remettre au salarié et au syndicat une copie de la fiche de notation dûment remplie et signée par les supérieurs de ce dernier avec mention de la décision de l'employeur de refuser l'avancement d'échelon au salarié concerné.
- Le non-respect par l'employeur du délai ci-haut prescrit donnera droit au salarié de bénéficier de son avancement d'échelon.
- Cette décision de l'employeur de refuser l'avancement d'échelon à un salarié peut seule faire l'objet d'un grief. Dans ce cas, la procédure régulière de grief s'applique.
- 16.06 Dans des cas exceptionnels, la Société a la discrétion d'accorder un avancement accéléré d'échelon.

ARTICLE 17 STATUT DE PERMANENT

- 17.01 À l'expiration de la période d'emploi continu prescrite (cent vingt (120) jours effectivement travaillés), le salarié nommé à titre temporaire obtient le statut de permanent s'il est maintenu en fonction et s'il satisfait aux autres conditions prévues aux règlements relatifs à cette matière en vigueur au moment de son embauche.
- 17.02 Si l'employeur décide de mettre fin à l'emploi d'un salarié temporaire, il doit lui donner un avis écrit de cette décision au moins quatorze (14) jours avant de mettre fin à son emploi.
- 17.03 Aux fins du présent article, l'avis prévu à la clause 17.02 interrompt, à compter de sa date de transmission ou de sa date d'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi continu mentionnée à la clause 17.01.
- 17.04 La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'un salarié temporaire au cours de la période prévue à la clause 17.01 ou à la fin de cette période ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de la présente convention collective sauf si la décision de l'employeur a pour but d'éluder l'application de la clause 17.01.

ARTICLE 18 ANCIENNETÉ DES SALARIÉS PERMANENTS

- 18.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en semaines et en jours travaillés ou payés par l'employeur de tout salarié permanent régi par la présente convention.

L'ancienneté de tout salarié est acquise lors de l'obtention de la permanence, et cela, rétroactivement à la date du premier jour de travail pour l'employeur.

Pour le salarié surnuméraire qui obtient un poste permanent, le calcul de l'ancienneté tient compte de la totalité des heures travaillées, et ce, à partir du premier jour de travail pour l'employeur. Les coupures de service ne doivent pas avoir pour effet de réduire l'ancienneté accumulée par le salarié.

- 18.02 Le salarié accumule de l'ancienneté :

- a) durant une absence due à un accident de travail ou à une maladie industrielle reconnue comme telle par la CNESST;
- b) lors d'un congé avec traitement prévu à la présente convention;
- c) durant un congé sabbatique à traitement différé;
- d) durant les congés pour activités syndicales prévus à l'article 8;

- e) durant les congés prévus aux articles 37 et 38;
- f) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une maladie ou d'un accident du salarié;
- g) durant une suspension du salarié;
- h) durant une période de mise en disponibilité;
- i) durant un congé autorisé sans traitement pour une durée maximale de trente (30) jours par année contractuelle.

18.03 Le salarié cesse d'accumuler de l'ancienneté, mais conserve l'ancienneté accumulée :

- a) durant l'exercice d'une charge publique;
- b) durant une période de mise à pied pour les vingt-quatre (24) premiers mois;
- c) après vingt-quatre (24) mois du début d'une absence pour maladie ou accident;
- d) pour toute période excédant trente (30) jours par année contractuelle de congé autorisé sans traitement.

18.04 Un salarié perd son ancienneté et son emploi :

- a) lors de la démission;
- b) lors de la cessation du lien d'emploi;
- c) lors du congédiement du salarié;
- d) lors d'une absence non autorisée et non motivée de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- e) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois;
- f) lors d'une maladie ou d'un accident entraînant une absence de plus de trente-six (36) mois.

18.05 Un salarié qui cesse d'occuper un emploi régi par la convention collective pour occuper un emploi à la Société non régi par la convention conserve, pendant une période maximale de douze (12) mois, le droit d'être réintégré dans l'unité de négociation par la Société s'il ne complète pas avec succès la période d'essai dans son nouvel emploi.

18.06 Entre le 1^{er} septembre et le 30 septembre de chaque année, l'employeur fait une mise à jour de la liste d'ancienneté. Cette dernière est calculée au 30 juin précédent. L'employeur affiche cette liste et en remet une copie au syndicat ainsi qu'une copie électronique à chacun des membres qui en fait la demande.

Toute erreur alléguée sur la liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief.

La liste d'ancienneté ainsi affichée devient définitive quarante-cinq (45) jours après sa réception par le syndicat, sous réserve des modifications pouvant résulter d'un grief.

ARTICLE 19 MOUVEMENT DE PERSONNEL

19.01 Nonobstant les dispositions prévues à l'article 20, toute vacance doit être comblée en priorité :

- a) en premier lieu, par les salariés en disponibilité;
- b) en deuxième lieu, par un salarié ayant fait l'objet d'une rétrogradation ou d'une réorientation professionnelle;
- c) en troisième lieu, par un salarié mis à pied sous réserve des dispositions de la clause 21.14.

19.02 Jusqu'à ce que l'emploi soit comblé selon les modalités prévues au présent article, l'employeur peut procéder par désignation à titre provisoire en y désignant un salarié permanent appartenant préférentiellement au même secteur de travail et à une classe d'emploi d'un niveau égal ou supérieur à l'emploi à combler. Toutefois, un tel emploi ne peut être comblé par la désignation à titre provisoire d'un ou de plusieurs salariés pour une période de plus de six (6) mois.

ARTICLE 20 PRINCIPES ET PROCÉDURES **RELATIFS À L'OCTROI D'EMPLOI**

20.01 Dans la procédure d'octroi des emplois régis par la convention collective, la Société adhère au principe d'agir sans favoritisme et établit des procédures qui assurent le traitement équitable de toutes les candidatures pour les emplois permanents qu'elle comble.

20.02 À ces fins, la Société doit rendre publique toute vacance à l'emploi qu'elle décide de combler, par un affichage d'une durée d'au moins cinq (5) jours ouvrables, dans lequel apparaissent le titre d'emploi, le corps d'emploi, la classe d'emploi, le salaire et les exigences requises (y compris les aptitudes et les qualifications) par la Société pour l'octroi de l'emploi; ces exigences ne peuvent être ni abusives, ni discriminatoires.

L'avis d'affichage inclut de plus, à titre purement indicatif, la description de la fonction, le service, le port d'attache et toute autre information pertinente au jugement de la Société.

Lorsque l'employeur décide de ne pas combler un poste devenu vacant, il s'engage à en informer le syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables suivant cette décision. Celui-ci peut alors demander une rencontre avec la Direction corporative talent et culture pour obtenir les motifs justifiant cette décision.

20.03 Tous les salariés peuvent poser leur candidature pendant la période prévue d'affichage en postulant conformément à la procédure interne. Cependant, les candidatures des salariés permanents seront évaluées prioritairement. Parmi les candidats permanents qui ont posé leur candidature, la Société octroie l'emploi au candidat le plus ancien qui répond aux exigences requises.

Nonobstant ce qui précède, la Société a le droit de se soustraire à la règle prévue au paragraphe précédent ainsi qu'aux principes énoncés à la clause 20.01 du présent article pour permettre la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité.

Si aucun salarié permanent n'est retenu, les candidatures des salariés surnuméraires ayant un droit de rappel seront évaluées prioritairement avant celles des candidats externes. Toutefois, un salarié surnuméraire ne peut avoir recours au grief quant à l'octroi ou non de l'emploi.

20.04 Le salarié permanent qui obtient l'emploi a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours. Cette période ne tient pas compte des jours fériés et chômés ainsi que des vacances du salarié octroyées par la Société. Durant cette période, il peut décider de réintégrer son ancien emploi; de même, durant cette période, la Société a le loisir de le retourner à son ancien emploi.

20.05 Dans le cas d'un grief relatif à l'application du 1^{er} paragraphe de la clause 20.03 ou de la clause 20.04, l'employeur a le fardeau de la preuve.

L'employeur a aussi, s'il y a lieu, le fardeau de démontrer que les exigences requises par la Société pour l'octroi de l'emploi ne sont ni abusives, ni discriminatoires.

Dans le cadre du comité prévu à la clause 12.08 visant le règlement de griefs, les parties s'échangent l'information qu'elles jugent utile de manière confidentielle pour permettre au syndicat d'expliquer les motifs à l'appui du grief et à l'employeur d'expliquer sa décision quant à l'octroi de l'emploi à combler.

ARTICLE 21 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, ADMINISTRATIFS ET AUTRES

21.01 Le syndicat reconnaît qu'il appartient à l'employeur de diriger, maintenir et améliorer l'efficacité de ses opérations. À cette fin, il a le droit, entre autres, de faire des changements technologiques ou administratifs ou tout autre changement dans ses méthodes d'opération.

21.02 Sous réserve du droit de l'employeur de destituer un salarié, le révoquer ou le mettre à sa retraite, il est entendu qu'aucun salarié qui en date du 6 mars 1996 a le statut de salarié permanent et qui a complété deux années de service continu ne sera mis à pied pour la seule raison qu'il y a manque de travail.

Le syndicat convient que pour assurer la sécurité d'emploi des salariés visés par le paragraphe qui précède, l'employeur peut prendre toutes les mesures qu'il croit nécessaires. Sans restreindre la portée générale de ce qui précède et nonobstant toute autre disposition de la présente convention collective, l'employeur peut, quand il y a un manque de travail, affecter ou muter les salariés visés à d'autres emplois, voir à les réadapter ou les former à ses frais, pendant une période de temps qu'il déterminera, pour accomplir d'autres tâches. Dans un tel cas, l'employeur convient :

- a) d'informer le syndicat au moins trente (30) jours avant la mise en vigueur du changement technologique, administratif ou autre et de le rencontrer pour consultation sur les effets prévisibles du changement sur l'organisation du travail;
- b) de réunir, sur demande du syndicat, un comité paritaire formé de trois (3) représentants désignés par l'employeur et de trois (3) représentants désignés par le syndicat; ce comité peut faire à l'employeur toute recommandation de nature à minimiser les inconvénients causés aux salariés par le changement, y compris faire des recommandations relatives à la formation ou à l'entraînement nécessaire à l'exercice des fonctions d'un nouvel emploi.

Réduction de l'effectif

21.03 Si dans une unité relevant d'un même supérieur immédiat il y a réduction de l'effectif, la réduction d'effectif s'effectue en commençant par le salarié détenant le moins d'ancienneté dans le corps d'emploi et la classe d'emploi visés par la réduction d'effectif.

Le déplacement d'un salarié dans la même localité au sein de sa direction n'est pas considéré comme une réduction d'effectif, il n'est donc pas assujéti aux dispositions du présent article. Il s'effectue au sein de la direction ou à défaut, au sein de la direction principale. Toutefois, à la Vice-présidence exécutive de l'exploitation des loteries, les directions opérationnelles et commerciales ne sont pas considérées comme étant des directions aux fins de déplacement de salariés.

21.04 Le salarié visé par la réduction d'effectif et qui bénéficie de la sécurité d'emploi est mis en disponibilité. Il est affecté à un emploi vacant, s'il y a lieu, du même corps d'emploi, de la même classe d'emploi et du même port d'attache, ou, s'il le désire, de la même localité ou d'une autre localité, le cas échéant. Dans le cas où il y aurait plus d'un emploi vacant, le salarié exerce son choix parmi ceux-ci. À défaut, il déplace le salarié le moins ancien du même corps d'emploi, de la même classe d'emploi et du même port d'attache; ce salarié est alors mis en disponibilité ou mis à pied sous réserve de la clause 21.11, selon le cas. En tout temps, le salarié doit répondre aux exigences requises.

21.05 Le salarié bénéficiant de la sécurité d'emploi qui est mis en disponibilité et qui n'a pu être affecté en vertu de la clause 21.04 doit être affecté prioritairement à tout emploi vacant du même corps d'emploi et de la même classe d'emploi, et ce, dans la même localité.

À défaut de tel emploi vacant, l'employeur affecte le salarié à l'emploi du même corps d'emploi et de la même classe d'emploi détenu par le salarié le moins ancien ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi, et ce, dans la même localité. Ce dernier salarié est alors mis à pied, le cas échéant.

21.06 Le salarié bénéficiant de la sécurité d'emploi qui est mis en disponibilité et qui ne peut être affecté en vertu des dispositions de la clause 21.05 doit être affecté à tout emploi vacant d'un corps d'emploi équivalent (et le cas échéant d'une classe d'emploi équivalente) pour lequel il répond aux exigences requises dans la même localité.

La Société fournit au salarié, lorsque requis, et pour une durée raisonnable, l'entraînement ou la formation nécessaire pour que le salarié puisse occuper normalement sa fonction.

21.07 Si le salarié bénéficiant de la sécurité d'emploi n'a pu être affecté en vertu des dispositions de la clause 21.06, l'employeur doit l'affecter, s'il y a lieu, à un emploi vacant pour lequel il répond aux exigences requises, et ce, dans la même localité, ou s'il le désire dans une autre localité. La Société fournit au salarié, lorsque requis, et pour une durée raisonnable, l'entraînement ou la formation nécessaire pour que le salarié puisse occuper normalement sa fonction.

21.08 Sans altérer les droits que lui reconnaît en particulier l'article 20, l'employeur prend les mesures raisonnables nécessaires pour assurer au salarié bénéficiant de la sécurité d'emploi, un emploi dans la même localité, y compris l'assignation temporaire du salarié à un mandat pour lequel il répond aux exigences requises, et ce, jusqu'à l'affectation permanente du salarié conformément aux clauses 21.05, 21.06 ou 21.07. Cette affectation peut être de niveau équivalent, inférieur ou supérieur.

21.09 Si un salarié bénéficiant de la sécurité d'emploi refuse une mesure que l'employeur prend à son endroit pour lui assurer sa sécurité d'emploi, il est considéré comme ayant abandonné son emploi, à moins qu'il ne prouve que l'employeur a agi de façon contraire à l'article 4 de la présente convention collective.

21.10 Le salarié visé par l'une ou l'autre des mesures prises en vertu des clauses 21.06, 21.07 et 21.08 ne subit aucune modification du traitement de base qu'il recevait au moment de la mesure prise à son endroit (à l'exclusion de toute prime, allocation ou supplément de traitement), tant et aussi longtemps que son traitement de base n'est pas conforme à sa classification dans sa nouvelle échelle salariale. Toutefois, le salarié qui fait l'objet d'une assignation temporaire en vertu de la clause 21.08 sur un mandat de niveau supérieur bénéficie de la prime de désignation à titre provisoire prévue à l'article 42.09a).

Le traitement de base que ce salarié recevait au moment de son changement d'affectation n'est pas réduit à l'occasion de son reclassement. Aux fins de majoration des traitements et échelles de traitement, le salarié hors taux ou hors échelle est couvert par le paragraphe 2 de l'Annexe "E" lorsqu'applicable.

21.11 Le salarié visé par la réduction d'effectif et qui ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi est mis à pied. Il est affecté à un emploi vacant, s'il y a lieu, du même corps d'emploi, de la même classe d'emploi et de la même localité, ou, s'il le désire, d'une autre localité, le cas échéant. Dans le cas où il y aurait plus d'un emploi vacant, le salarié exerce son choix parmi ceux-ci. À défaut, il a le droit de déplacer le salarié détenant le moins d'ancienneté, du même corps d'emploi, de la même classe d'emploi et de la même localité, ou d'une autre localité le cas échéant, si ce dernier salarié ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi. En tout temps, le salarié doit répondre aux exigences requises.

S'il n'exerce pas son droit de déplacer, le salarié est mis à pied. Toutefois, s'il exerce son droit de déplacer, le salarié déplacé est alors mis à pied.

21.12 L'une ou l'autre des parties peut demander que soit tenue une rencontre pour examiner une situation particulière et envisager des aménagements spéciaux, s'il y a lieu.

21.13 Au sens du présent article, le Grand Montréal et le Grand Québec constituent deux localités distinctes.

Rappel au travail

21.14 Le rappel au travail des salariés qui ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi et qui sont mis à pied s'effectue en commençant par le salarié détenant le plus d'ancienneté dans le corps et la classe de l'emploi à combler. Celui-ci est tenu d'accepter le rappel au travail dans son corps et sa classe d'emploi et dans sa localité.

Ce salarié a également le droit d'être rappelé au travail dans un corps d'emploi de niveau inférieur ou dans une classe d'emploi de niveau inférieur dans le cas où aucun salarié de ce corps d'emploi et de cette classe d'emploi n'est en situation de mise à pied et à condition qu'il réponde aux exigences requises par l'employeur.

Un salarié n'est pas tenu d'accepter un rappel au travail en vertu des dispositions du paragraphe qui précède; il en est de même si le rappel s'effectue dans une autre localité.

21.15 Nonobstant toute autre disposition de la convention collective et sous réserve que le salarié réponde aux exigences requises, l'employeur s'engage à utiliser prioritairement les services d'un salarié permanent à qui un avis de mise à pied a été remis en lieu et place de tout salarié surnuméraire; tel salarié permanent peut toutefois refuser une affectation dans une classe d'emploi de niveau inférieur ou dans une autre localité.

21.16 Les dispositions de l'article 47 ne s'appliquent pas au salarié rappelé au travail en vertu des clauses 21.14 et 21.15.

Sous-traitance

21.17 La Société peut donner du travail en sous-traitance. L'exercice de ce droit ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied parmi les salariés permanents à son emploi, ni d'entraîner la réaffectation permanente dans un corps d'emploi moins rémunéré, ni d'occasionner une réduction des heures régulières de travail d'un salarié ou d'empêcher le rappel de salariés mis à pied.

ARTICLE 22 **DÉPLACEMENT D'UNE UNITÉ ADMINISTRATIVE**

22.01 L'employeur donne, par courrier recommandé, un préavis d'au moins douze (12) mois au syndicat et aux salariés lorsque l'employeur décide de déplacer totalement ou partiellement une unité administrative à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité actuelle.

22.02 Les salariés visés par cette décision qui refusent d'être déplacés au nouveau port d'attache en informent l'employeur, par courrier recommandé, au moins trois (3) mois avant la date prévue de la mutation du salarié.

22.03 À la date effective de la mutation, le salarié qui n'a pas avisé l'employeur de son refus conformément à la clause 22.02 est muté à son nouveau port d'attache.

22.04 À l'occasion de leur mutation, les salariés visés par la clause 22.03 bénéficient des dispositions de l'article 47 concernant les frais de déménagement.

22.05 L'employeur prend les mesures nécessaires pour affecter ou muter les salariés visés à la clause 22.02 à un emploi vacant de sa classe d'emploi :

- a) dans la localité où se trouvait l'unité administrative à laquelle appartenait le salarié;
- b) dans une autre localité située à moins de cinquante (50) kilomètres de la localité visée à l'alinéa a);
- c) dans un rayon de cinquante (50) kilomètres des villes de Québec et de Montréal.

22.06 Malgré la clause 22.02 et après consultation du comité prévu à la clause 22.10, l'employeur peut exiger qu'un ou des salariés visés à la clause 22.02, dont la présence est indispensable à la bonne marche de l'unité administrative, soient déplacés au nouveau port d'attache.

Dans ce cas, le salarié est considéré comme étant en assignation et a droit aux indemnités relatives aux frais d'assignation prévues à l'article 48. Cette assignation ne peut excéder un (1) an.

22.07 À la date effective de la mutation ou, selon le cas, à la fin de l'assignation prévue à la clause 22.06, le salarié visé à la clause 22.02 auquel un emploi n'a pas été offert conformément à la clause 22.05 ou qui a été en assignation est mis en disponibilité. Il continue de recevoir son traitement jusqu'à ce qu'il soit affecté, muté, promu à un autre emploi ou que, à sa demande, il lui soit attribué un nouveau classement.

22.08 À la date effective de la mutation ou, selon le cas, à la fin de l'assignation prévue à la clause 22.06, le salarié visé à la clause 22.02 qui a refusé une affectation ou une mutation qui lui est faite conformément à la clause 22.05 est mis en disponibilité. Il cesse de recevoir son traitement jusqu'à ce qu'il soit affecté, muté, promu à un autre emploi ou que, à sa demande, il lui soit attribué un nouveau classement.

Ce salarié est réputé en congé sans traitement pendant la période au cours de laquelle il cesse d'avoir droit à son traitement.

22.09 Le salarié en disponibilité visé aux clauses 22.07 et 22.08 est tenu, sous peine de destitution, d'accepter l'affectation ou la mutation qui, conformément à la clause 22.05, lui est offerte après la date effective de la mutation ou, selon le cas, après son assignation.

22.10 À l'occasion du déplacement d'une unité administrative, les parties conviennent de former, dans un délai de trente (30) jours suivant la date de transmission du préavis prévu à la clause 22.01, un comité ad hoc composé de six (6) membres dont trois (3) personnes désignées par l'employeur et trois (3) salariés permanents désignés par le syndicat.

Le rôle de ce comité est de faire à l'employeur :

- a) en regard de l'assignation, des recommandations sur le choix des salariés dont la présence, au nouveau port d'attache, est indispensable à la bonne marche de l'unité administrative;
- b) en regard de l'affectation et de la mutation prévues à la clause 22.05, des recommandations sur :
 - i) les mesures à prendre afin d'assurer aux salariés concernés une priorité d'accès aux emplois disponibles;
 - ii) les critères qui pourront servir à déterminer l'ordre dans lequel les salariés seront affectés ou mutés.

22.11 L'employeur s'engage à fournir au comité ad hoc l'information nécessaire à l'exécution de son mandat.

22.12 Cet article ne s'applique pas aux salariés qui, après l'annonce officielle de la décision de déplacement total ou partiel de l'unité administrative visée, y sont nommés ou acceptent d'y être affectés ou mutés. Ces salariés sont tenus, sous peine de destitution, d'accepter la mutation au nouveau port d'attache.

22.13 Malgré les dispositions des clauses qui précèdent, l'employeur et le syndicat peuvent, à l'occasion d'un déplacement suivant les dispositions de la clause 22.01, convenir, par écrit, de conditions additionnelles à celles prévues au présent article.

ARTICLE 23 DÉTACHEMENT

23.01 Le salarié en détachement dans le cadre d'une entente entre l'employeur et le gouvernement du Canada, le gouvernement d'une autre province ou le gouvernement d'un autre pays ou un organisme international est en congé avec solde suivant les échelles de traitement qui lui sont applicables, le traitement étant remboursé par le gouvernement ou l'organisme bénéficiant des services du salarié en détachement. Il continue ainsi à être régi par le statut particulier du corps auquel il appartient durant la période au cours de laquelle il est en détachement.

De plus, il est considéré comme étant en service continu.

Cependant, les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent pas à ce salarié sauf celles concernant les échelles de traitement, l'organisation de la carrière et de l'avancement y compris la sécurité d'emploi (mutatis mutandis), les mesures disciplinaires, la cotisation syndicale et l'assurance collective.

Le droit de grief ne sera accordé que pour les dispositions ci-haut mentionnées.

23.02 Lorsque la Société envoie un salarié exécuter du travail dans une filiale de la Société ou dans une autre entreprise à laquelle la Société rend des services, le salarié continue de bénéficier des dispositions de la présente convention.

Un salarié peut, pour des raisons sérieuses et exceptionnelles, demander à la Société d'être exempté d'un détachement visé au paragraphe précédent. Si la Société accepte la demande du salarié, elle désigne alors un autre salarié parmi ceux capables d'accomplir le travail.

ARTICLE 24 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

24.01 Le développement des ressources humaines est nécessaire en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation et d'assurer le progrès des salariés et les parties collaboreront à cette fin.

24.02 La responsabilité d'établir et de mettre en application la politique de développement des ressources humaines appartient à l'employeur.

L'employeur consulte le syndicat avant de mettre en application sa politique.

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

24.04 Aux fins de l'application des dispositions de la clause 24.01, le rôle de la Société est notamment de :

- a) faire le bilan des activités liées au développement des ressources humaines;
- b) procéder à l'examen des besoins de développement des ressources humaines;
- c) traiter les demandes de formation;
- d) évaluer les recommandations du syndicat relativement aux politiques et procédures de remplacement des salariés permanents absents pour des périodes prolongées, afin de fournir des occasions aux salariés permanents de profiter de périodes de formation ou d'entraînement;
- e) prendre toutes les mesures requises pour que les salariés soient adéquatement informés des programmes et des politiques de développement des ressources humaines de l'employeur.

24.05 La sélection des salariés appelés à participer aux divers programmes de développement des ressources humaines s'effectue aux conditions et selon les critères généraux

d'admissibilité et les critères spécifiques de participation aux programmes prévus dans les politiques et directives en vigueur.

- 24.06 À son retour d'un programme de développement des ressources humaines, le salarié ne peut se voir confier des fonctions autres que celles correspondant à sa classe d'emploi au moment de son départ.
- 24.07 La nature des programmes suivis par le salarié ainsi que les attestations ou les résultats obtenus au cours de ces programmes sont consignés au dossier du salarié.
- 24.08 Lorsqu'un salarié participe à un programme de développement des ressources humaines, la distribution des heures de cours et d'activités inhérentes à ce programme et leur durée hebdomadaire constituent les heures et la semaine de travail de ce salarié, les dispositions de l'article 29 ne s'appliquant pas dans un tel cas.

Sous réserve de la clause 24.09 qui suit, si un programme de développement des ressources humaines prévoit des cours ou des activités inhérentes à ce programme durant un jour férié, le salarié qui participe à ce programme bénéficie d'une remise du jour férié dans les trente (30) jours suivant la date de son retour.

Lorsque des dispositions particulières sont prévues par l'employeur pour les frais de déplacement et les frais de voyage des salariés qui suivent un programme de développement, ce sont dans leur cas ces dispositions particulières qui prévalent, lesquelles ne doivent toutefois pas être inférieures aux conditions relatives aux frais de voyage et de déplacement prévues dans la présente convention collective. Cependant, toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par l'employeur au salarié est remise par l'employeur.

- 24.09 La période normale des vacances accordée par une institution d'enseignement ou un organisme fréquenté par un salarié qui y suit un programme de développement est déduite des crédits annuels de vacances de ce salarié jusqu'à concurrence des crédits de vacances accumulés pour l'année en cours. Les jours fériés prévus dans telle institution ou tel organisme tiennent lieu de jours fériés prévus à la présente convention collective.
- 24.10 Sur présentation des reçus, la Société rembourse, en totalité ou en partie, les frais de scolarité encourus par les salariés qui poursuivent des études approuvées par la Société, conformément à ses politiques, dans le cadre du programme de développement des ressources humaines.

ARTICLE 25 LANGUE DE TRAVAIL

- 25.01 Aucun salarié dont la langue maternelle est le français n'est tenu d'utiliser une autre langue aux fins de communication interne.
- 25.02 Le salarié dont la langue maternelle est le français doit utiliser la ou les autres langues qu'il connaît aux fins de communication externe selon les nécessités du service et conformément aux lois.
- 25.03 Le salarié dont la langue maternelle est le français ne voit pas ses chances d'avancement diminuées du seul fait qu'il lui est impossible de s'exprimer dans une autre langue.
- 25.04 Des cours de perfectionnement sont organisés par l'employeur à l'intention des salariés qui sont dans l'impossibilité d'utiliser la langue française dans leurs communications orales ou écrites; ces cours sont aux frais de l'employeur.

ARTICLE 26 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 26.01 En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, l'employeur maintient à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail, et le syndicat coopère à cette fin. En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, les dispositions de toute loi et de toute réglementation prévues par les lois visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des salariés seront respectées.
- 26.02 L'employeur doit utiliser les moyens raisonnables nécessaires à l'établissement et au maintien de conditions et de méthodes de travail assurant la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés. L'employeur convient également de ne pas exiger d'un salarié d'exécuter un travail comportant un danger grave et immédiat et non normalement relié à la fonction.
- 26.03 Lorsque cela est nécessaire, tout salarié nouvellement affecté à une fonction devra, durant ses heures régulières de travail, se soumettre à un entraînement approprié et raisonnable.

Comité paritaire de santé et sécurité du travail

- 26.04 Le comité paritaire de santé et sécurité du travail est composé de quatre (4) membres, dont deux (2) personnes désignées par l'employeur et deux (2) salariés permanents désignés par le syndicat. Chaque partie peut, à ses frais, s'adjoindre des spécialistes compétents en la matière.

Le comité se réunit sur convocation des représentants de l'une ou l'autre des parties et toute convocation doit indiquer l'ordre du jour. Un procès-verbal de chaque réunion doit être tenu et transmis à chacun des membres.

Le rôle du comité est de faire des recommandations à l'employeur pour assurer la santé et la sécurité au travail (notamment éliminer à la source même les dangers) et, dans tous les cas où la recommandation est unanime, d'indiquer la date possible de la terminaison des travaux recommandés, laquelle date doit tenir compte des contraintes, entre autres des délais requis pour les appels d'offres et la livraison du matériel nécessaire.

À cette fin, le comité reçoit copie du registre des incidents et lésions professionnelles, de même que copie de toutes les suggestions et plaintes d'un salarié, et, s'il le juge à propos, fait l'enquête appropriée qu'il juge utile.

Le comité reçoit, à sa demande et lorsque cela est nécessaire à l'accomplissement de son rôle, un résumé des rapports d'inspection effectués sur les lieux de travail.

26.05 Avant qu'un grief concernant la santé et la sécurité soit formulé, le problème soulevé doit d'abord être soumis au comité de santé et de sécurité dans les dix (10) jours de l'événement qui lui a donné lieu. Le comité doit alors étudier le problème et soumettre ses recommandations à l'employeur dans les dix (10) jours suivants. Si le problème n'est pas réglé dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent les recommandations du comité, la procédure régulière de griefs pourra alors s'appliquer.

Il est cependant entendu, et nonobstant toute disposition contraire, qu'en matière de santé et de sécurité, les seuls griefs portant sur des mesures disciplinaires et/ou des coupures de traitement peuvent faire l'objet d'un arbitrage de grief et, qu'à cette occasion, la juridiction d'un arbitre se limite à décider du bien-fondé de la mesure disciplinaire et/ou de la coupure de traitement.

ARTICLE 27 UNIFORMES

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

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

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

ARTICLE 28 STATIONNEMENT

28.01 Après autorisation de leur supérieur immédiat, les salariés requis d'utiliser leur voiture personnelle pour l'exercice de leurs fonctions et qui doivent se présenter à leur port d'attache respectif durant leurs heures de travail, se verront consentir gratuitement un espace de stationnement à proximité de leur port d'attache.

28.02 L'employeur met à la disposition du salarié appelé à demeurer en disponibilité le soir, la nuit ou la fin de semaine un espace de stationnement gratuit. Cet espace de stationnement est lorsque possible à l'intérieur.

ARTICLE 29 HEURES DE TRAVAIL

29.01 La semaine régulière de travail est :

- a) de trente-cinq (35) heures, effectuées du lundi au vendredi, et la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures, effectuées consécutivement et généralement réparties entre sept heures (7 h 00) et dix-huit heures trente (18 h 30) à l'exclusion de la période de repas d'une durée d'au moins trente (30) minutes et d'au plus une heure et demie (1 ½);
- b) dans le cas du personnel dont la semaine régulière de travail est de trente-huit heures et trois quarts (38 ¾) par semaine du lundi au vendredi à raison de sept heures et trois quarts (7 ¾) par jour et généralement réparties entre six heures et demie (6 h 30) et dix-sept heures (17 h);
- c) dans le cas des salariés occupant l'un des emplois où l'annexe « D » prévoit quarante (40) heures par semaine, la durée hebdomadaire de travail est de quarante (40) heures par semaine, ou une moyenne de quarante (40) heures par semaine dans le cas où l'horaire est établi sur plus d'une semaine.

29.02 Les régimes d'heures de travail qui, à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, font exception aux dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur. L'employeur s'engage à transmettre au syndicat dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective une liste de ces régimes d'exception ainsi qu'annuellement, s'il y a lieu, une mise à jour de cette liste.

29.03 L'employeur peut modifier les régimes d'heures de travail prévus aux clauses 29.01 et 29.02 et établir tout autre régime lorsque l'une ou l'autre des conditions suivantes est remplie :

- a) le travail doit s'accomplir sans interruption vingt-quatre (24) heures par jour ou moins, sept (7) jours par semaine ou moins;
- ou
- b) le travail doit s'accomplir au moyen de factions, rotatives ou non;
- ou
- c) les heures de travail ne peuvent se définir et ne sont pas contrôlables;
- ou
- d) les heures de travail sont conditionnées par une disposition législative;
- ou
- e) l'efficacité du service l'exige.

En cas d'application de la présente clause, l'employeur consultera, dans un délai raisonnable avant l'entrée en vigueur d'une telle modification, les salariés visés par cette modification ainsi qu'un représentant syndical.

De plus, dans un tel cas, la Société établit l'horaire de travail de chacun des salariés d'un même corps d'emploi en tenant compte de l'ancienneté de chacun des salariés et des besoins du service.

29.04 L'employeur avise le salarié concerné et le syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance de l'entrée en vigueur d'un nouveau régime d'heures de travail établi suivant les dispositions de la clause 29.03.

Un salarié peut, dans les vingt et un (21) jours suivant l'entrée en vigueur d'un nouveau régime d'heures de travail, recourir à la procédure de règlement des griefs, pour contester la décision de l'employeur pour le motif qu'aucune des conditions prévues à la clause 29.03 n'a été respectée.

29.05 La période de repas de trente (30) minutes accordée aux salariés dont les fonctions exigent qu'ils demeurent au travail durant cette période est considérée comme temps travaillé.

29.06 Tout salarié dont la durée quotidienne de travail est entre six heures et demie (6 ½) et huit (8) heures a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune. De plus, tout salarié qui travaille plus de huit (8) heures consécutives par jour en temps régulier a droit à une troisième (3^e) période de repos de quinze (15) minutes.

Ces périodes de repos sont prises vers le milieu de la période de travail, à moins d'une entente particulière entre le salarié et son supérieur immédiat.

De plus, elles sont applicables, sauf si la nature particulière des fonctions comporte exceptionnellement l'obligation d'une présence constante et continue.

29.07 Les régimes d'heures de travail établis en vertu de la clause 29.03 et qui font exception à la règle générale énoncée à la clause 29.01 de la présente convention collective devront respecter les conditions suivantes :

- a) les salariés visés ont droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos, si leur semaine régulière de travail est de cinq (5) jours consécutifs. Si leur semaine régulière de travail est une semaine moyenne répartie sur un cycle déterminé, les salariés ont droit au cours du cycle à une moyenne de quarante-huit (48) heures de repos consécutives par semaine;
- b) dans la mesure du possible, il est accordé aux salariés visés un minimum d'une (1) fin de semaine sur deux (2).

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

- c) le salarié travaillant dans une occupation comportant plus d'une faction doit être informé au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de son affectation à une nouvelle faction.

De plus, tout salarié a droit à seize (16) heures de repos entre la fin et la reprise du travail;

- d) la rotation entre salariés est effectuée de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations;
- e) cependant, le salarié bénéficie, soit du Jour de l'An, soit du jour de Noël, ainsi que le jour précédant et le jour suivant l'un ou l'autre de ces deux jours (Noël ou Jour de l'An) selon le cas;
- f) dans le cas des salariés affectés à un horaire de travail d'exception et occupant les fonctions de techniciens en informatique au Centre d'opérations informatiques ainsi que les salariés du Service des tirages, la règle prévue à l'alinéa qui précède ne s'applique pas. Cependant, ces salariés peuvent demander un congé pendant cette période, lequel peut être approuvé par le supérieur immédiat, selon les besoins du service.

29.08 Aux conditions qu'elles déterminent, les parties peuvent convenir d'aménagement du temps de travail.

ARTICLE 30 ABSENCES SANS TRAITEMENT

30.01 Un salarié peut, sous réserve des besoins opérationnels, obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois, pour assumer une obligation familiale ou suivre des études approuvées par la Société, conformément à ses politiques, dans le cadre du programme de développement des ressources humaines, lequel permis d'absence peut être renouvelé. Toute demande du salarié doit être faite par écrit.

Une absence aux fins d'assumer une obligation familiale doit être justifiée par un document fourni par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux ou de l'éducation.

Ce permis d'absence ou son renouvellement doit être constaté par un écrit signé par l'employeur.

Tout refus à la demande écrite prévue à la présente clause doit être signifié par écrit au salarié au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande du salarié, en y indiquant les motifs à l'appui du refus.

Exceptionnellement, un congé sans solde pour un motif jugé valable par l'employeur peut être accordé au salarié qui le demande, et ce, à la discrétion du gestionnaire, selon les modalités prévues à la présente clause. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de fournir au salarié les motifs du refus, le cas échéant.

30.02 S'il advenait qu'un salarié obtienne une absence sans traitement sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et le salarié doit réintégrer immédiatement son travail et peut être sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la destitution.

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

30.04 À son retour au travail, le salarié qui a obtenu une absence sans traitement réintègre son emploi.

Dans l'éventualité où celui-ci aurait été aboli ou déplacé, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

30.05 Au cours d'un congé sans traitement, le salarié peut continuer à participer aux régimes d'assurance maladie s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes y compris la part de l'employeur.

ARTICLE 31 CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

31.01 Un salarié permanent visé à la clause 21.02 de la convention collective peut demander par écrit à l'employeur un congé sans traitement à traitement différé. Le salarié permanent qui n'est pas visé par la clause 21.02 de la convention collective peut aussi demander un congé sans traitement à traitement différé, mais dans ce cas, le congé sans traitement doit se situer à la fin de l'option.

L'octroi d'un tel congé est à la discrétion de l'employeur.

En cas de refus et à la demande du salarié, l'employeur l'informe par écrit des motifs de sa décision.

31.02 Ce congé permet au salarié de voir son traitement étalé sur une période déterminée selon le tableau prévu à la clause 31.31.

31.03 Ce congé est octroyé après approbation de l'employeur qui tient compte notamment du fait que le salarié ait son nom inscrit sur une liste de salariés mis en disponibilité, le cas échéant. Cependant, les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le salarié. Cette entente doit contenir un engagement du salarié à revenir au service de l'employeur à la suite de son congé pour une durée au moins égale à celle de son congé.

31.04 Lors de son retour au travail, le salarié réintègre son emploi.

Dans l'éventualité où celui-ci aurait été aboli ou déplacé, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

31.05 Le salarié absent du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une telle demande avant la date effective de son retour au travail sauf dans le cas d'un congé parental; dans ce dernier cas, le salarié peut adresser une telle demande durant son absence pourvu qu'il le fasse dans un délai d'au moins trente (30) jours de la date prévue de retour.

31.06 La convention collective s'applique au salarié bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte des dispositions du présent article.

31.07 Le salarié demande de bénéficier de l'une ou l'autre des options selon le tableau prévu à la clause 31.31.

Sous réserve de la clause 31.01, le congé sans traitement peut se situer au début, au cours ou à la dernière année de l'option. Cependant, la période de congé peut être d'une durée

moindre qu'une année sans toutefois être inférieure à six (6) mois, le congé devant se prendre en mois entiers; dans ce cas, les clauses du présent article doivent être adaptées notamment au niveau des quanta en proportion de l'option retenue.

- 31.08 Au moment de sa demande, le salarié indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles de l'année de congé sans traitement à traitement différé. Il appartient à l'employeur d'accepter l'option choisie par le salarié et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Ces dernières peuvent différer selon les circonstances et modalités prévues au présent article.
- 31.09 Le pourcentage de traitement que le salarié reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par la clause 31.31, sur la base du traitement qu'il aurait reçu au cours de chacune de ces années s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.
- 31.10 Au cours de la participation du salarié à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, doit correspondre à moins de douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par le salarié prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues à la clause 31.27 ci-dessous s'appliquent en les adaptant.
- 31.11 Au cours du congé sans traitement, le salarié continue d'accumuler son service continu aux fins des vacances annuelles. Toutefois, le salarié n'accumule pas de crédits de vacances au cours du congé, mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à son congé, à l'année financière suivant le congé.
- 31.12 Les jours fériés et les congés sociaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par le salarié pendant la durée de l'option y compris le congé sans traitement.
- 31.13 Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale équivalente à la durée du congé si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant ou après le congé sans traitement, et l'option est alors prolongée d'autant; l'assurance parentale ou l'assurance-emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence, s'il y a lieu tel que prévu à l'article 38.

Toutefois, la salariée ou le salarié peut mettre fin à son option si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la prise du congé sans traitement; le cas échéant, il ou elle reçoit le traitement non versé (sans intérêt) (celui-ci étant sujet à cotisation au

régime de retraite) ainsi que la pleine prestation de congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient pendant la prise du congé sans traitement, celui-ci est présumé ne pas avoir cours durant le congé et il est considéré comme débutant le jour du retour au travail de la salariée ou le salarié pour autant qu'elle ou qu'il satisfasse aux conditions prévues à l'article Article 38.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, la salariée ou le salarié qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de la clause 31.10, demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement et poursuivre sa participation à l'option choisie. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'option est prolongée d'autant.

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

31.14 Aux fins du régime d'assurance collective, le traitement assurable demeure le traitement prévu à la clause 31.02 et le salarié doit payer sa quote-part.

31.15 Aux fins de l'assurance traitement, durant le congé sans traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours si celle-ci survient au cours de ce congé sans traitement.

Dans ce cas, le salarié a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, s'il est encore invalide, il aura droit aux avantages des alinéas a), b) et c) de la clause 39.06 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'il participe à l'option. Si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où il est encore invalide, il bénéficie pleinement des alinéas a), b) et c) de la clause 39.06.

31.16 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient après que le congé sans traitement ait été pris et le salarié bénéficie des avantages des alinéas a), b) et c) de la clause 39.06 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. À compter du moment où l'option se termine, le participant encore invalide bénéficie pleinement des avantages des alinéas a), b) et c) de la clause 39.06.

31.17 Aux fins de l'assurance traitement, le salarié visé peut se prévaloir des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et qu'elle perdure jusqu'au début du congé planifié :

- a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où il ne sera plus invalide. Au cours de cette période, et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début du congé sans traitement, le salarié a droit aux avantages des alinéas a), b) et c) de la clause 39.06 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité si cette dernière se poursuit au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, le salarié bénéficie pleinement des avantages des alinéas a), b) et c) de la clause 39.06 et le congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'invalidité;

- b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé, sans intérêt, de même que les pleins avantages prévus aux alinéas a), b) et c) de la clause 39.06. Ce traitement est sujet à cotisation au régime de retraite.

31.18 Le salarié sera traité tel qu'explicité aux clauses 31.15 à 31.17 s'il épuise tous les avantages du régime d'assurance traitement durant les années d'invalidité :

- a) à la fin de ces années, l'option cesse si l'employeur met fin à l'emploi du salarié;

selon le cas :

- i) le traitement versé en trop n'est pas exigible si le salarié a déjà pris son année de congé sans traitement et les droits de son régime de retraite sont alors pleinement reconnus, soit une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option;
- ii) par ailleurs, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si le salarié n'a pas déjà pris son congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement;

ou

- b) à la fin de ces années, si l'employeur ne met pas fin à l'emploi du salarié, l'option se poursuit sous réserve de la clause 31.10.

31.19 Au cours de l'année de congé sans traitement, le salarié ne bénéficie pas des crédits de congés de maladie.

31.20 Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versements de prestations d'assurance traitement, selon les alinéas b) et c) de la clause 39.06, est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de prestations d'assurance traitement, selon les alinéas b) et c) de la clause 39.06, au cours de l'option.

31.21 Aux fins des accidents du travail, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient après que le congé sans traitement ait été pris, et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. Le salarié reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

31.22 Aux fins des accidents du travail, le salarié visé pourra se prévaloir de l'un des choix ci-dessous, si l'accident du travail survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et que l'incapacité perdure jusqu'au moment du début du congé planifié :

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

L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'incapacité s'il arrive que l'incapacité se poursuive au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et le congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'incapacité;

- b) soit mettre un terme à l'option et ainsi recevoir le traitement non versé, sans intérêt, de même que la pleine prestation d'accident du travail. Ce traitement est sujet à cotisation au régime de retraite.

31.23 Durant les deux (2) premières années, le salarié est traité tel qu'explicité aux clauses 31.21 et 31.22, si l'incapacité à la suite d'un accident du travail dure plus de deux (2) ans. À la fin de ces deux (2) années, la participation à l'option choisie par le salarié cesse et les dispositions suivantes s'appliquent selon le cas :

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

ou

- b) le traitement non versé est remboursé (sans intérêt) sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si le salarié n'a pas déjà pris son année de congé sans traitement.

31.24 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant son congé sans traitement s'il y a rechute à la suite d'un accident du travail pendant le congé sans traitement.

Le salarié a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, la participation à l'option se poursuit s'il est encore incapable, et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant

que dure l'option. Le salarié reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

31.25 Aux fins des régimes de retraite, une année complète de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue au salarié et le traitement moyen est établi sur la base du traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé, et ce, pour autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires au présent article.

31.26 Aux fins d'application de l'article 42, le salarié n'a droit au cours du congé sans traitement à aucune prime, allocation spéciale, rémunération additionnelle et montant forfaitaire. Pendant chacune des autres années de l'option, il a droit à l'entier de ses primes, allocations spéciales, rémunération additionnelle et montant forfaitaire, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'option choisie.

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

- a) le salarié sera remboursé d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option, sans intérêt, si le congé sans traitement n'a pas été pris;
- b) le calcul du montant dû par l'employeur ou par le salarié s'effectue selon la formule ci-dessous si l'année de congé sans traitement est en cours :
 - montant reçu par le salarié durant le congé sans traitement moins les montants déjà déduits sur le traitement du salarié en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, la Société rembourse, sans intérêt, ce solde au salarié; si le solde obtenu est positif, le salarié rembourse ce solde à la Société, sans intérêt;
- c) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si le salarié n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si le congé sans traitement a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sans traitement sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; le salarié pourra cependant racheter le service perdu selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde.

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

31.28 La participation à l'option choisie par le salarié est maintenue à la suite d'une affectation, d'une mutation, d'un avancement de classe ou d'une promotion.

Cependant, l'option cesse si l'employeur ne peut maintenir la participation du salarié à une option et les dispositions suivantes s'appliquent :

a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues à la clause 31.30 si le salarié a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement reconnus (une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option);

ou

b) le traitement non versé est remboursé (sans intérêt) sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si le salarié n'a pas déjà pris son congé sans traitement.

31.29 Il n'y a aucune perte de droit au niveau du régime de retraite, ni d'exigence que le traitement versé en trop soit remboursé ou que le traitement remboursé soit sujet à cotisation si l'option cesse à cause du décès du salarié.

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

Malgré la clause 46.10, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre le salarié et l'employeur, ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option.

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur le chèque de paie du salarié.

En cas de cessation définitive de l'emploi, sauf si autrement stipulé, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

31.31 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage du traitement à verser à un salarié selon la durée du congé et l'option choisie :

DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME

Durée du congé	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,34 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,80 %	80,53 %	85,40 %	88,32 %
8 mois		77,76 %	83,32 %	86,60 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,20 %	79,15 %	83,32 %
11 mois			77,07 %	81,66 %
12 mois			75,00 %	80,00 %

31.32 Les clauses 31.01 à 31.31 peuvent être modifiées si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

ARTICLE 32 CHARGES PUBLIQUES ET SERVICES COMMUNAUTAIRES

32.01 Le salarié qui est candidat à la fonction de député, de maire, d'échevin, de commissaire d'école, de membre d'un conseil d'administration d'un conseil régional de la santé et des services sociaux, d'un centre local de services communautaires, d'un centre hospitalier, d'un centre de services sociaux, d'un centre d'accueil, d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'une corporation professionnelle, d'un autre organisme public ou parapublic ou qui occupe l'une de ces fonctions ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé son supérieur immédiat dans un délai raisonnable, d'obtenir un congé sans traitement, si son absence est nécessaire à sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

Il en est de même pour le salarié qui agit, lors d'une élection, comme directeur du scrutin, secrétaire du scrutin, assistant du secrétaire du scrutin, scrutateur, secrétaire du bureau de vote, préposé à l'information ou au maintien de l'ordre, recenseur, réviseur ou secrétaire d'une commission de révision.

32.02 Le salarié qui se présente comme candidat à une fonction à temps complet de maire, échevin, commissaire d'école, a droit, après avoir informé son supérieur immédiat dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement pour la durée de la campagne qui prendra fin le lendemain de l'élection.

Le salarié élu est considéré comme étant en congé sans solde pour la durée de son premier mandat, et lorsqu'il est réélu, il doit donner sa démission sans délai, laquelle prend effet le lendemain de sa réélection.

32.03 Nonobstant les dispositions de la clause 32.01, un salarié ne peut occuper une fonction prévue à ladite clause si l'exercice de cette fonction vient en conflit d'intérêts avec les devoirs de sa fonction professionnelle pour l'employeur.

ARTICLE 33 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

- 33.01 Le salarié convoqué à agir comme juré ou à comparaître comme témoin devant un tribunal ou un organisme quasi judiciaire dans une cause où il n'est pas partie ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.
- 33.02 Le salarié appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions ne subit de ce fait aucune diminution de traitement.
- 33.03 Le salarié appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où il n'est pas l'une des parties un jour où il est normalement en congé, reçoit une journée de congé en compensation, dans les soixante (60) jours suivant ledit jour. À défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, le salarié reçoit en compensation un montant égal à 150 % du traitement de sa journée régulière de travail.
- 33.04 Le salarié appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où il n'est pas l'une des parties en dehors de ses heures régulières de travail est rémunéré à taux d'heures supplémentaires pour la période pendant laquelle sa présence est requise à la Cour; toutefois, cette rémunération ne pourra être inférieure à un minimum de quatre (4) heures à taux simple.
- 33.05 Le salarié appelé à comparaître en Cour conformément aux clauses 33.02, 33.03 et 33.04 ci-dessus est assujéti aux dispositions de la présente convention collective concernant les frais de voyage.
- 33.06 Un salarié qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès ne reçoit que la différence entre son traitement régulier et l'indemnité à laquelle il a droit pour le temps qu'il agit comme tel, si telle indemnité est inférieure à son traitement.
- 33.07 Le présent article ne s'applique pas au salarié qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la présente convention collective.

ARTICLE 34 VACANCES

34.01 Sous réserve des autres dispositions de cet article, le salarié a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 31 mars de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant et la clause 34.02.

Aux fins de l'application des dispositions du présent article, le service continu signifie la durée ininterrompue de service au sein de la Société ou de l'une de ses filiales.

Service continu au 31 mars	Accumulation de crédit de vacances du 1^{er} avril au 31 mars (jours ouvrables)
Moins de 1 an	1 2/3 jour par mois de service continu (maximum vingt (20) jours)
1 an et moins de 17 ans	20 jours
17 et 18 ans	21 jours
19 et 20 ans	22 jours
21 et 22 ans	23 jours
23 et 24 ans	24 jours
25 ans et plus	25 jours

Lorsque le cumul de crédits de vacances donne une fraction de journée, cette fraction est accrue à la demie supérieure.

34.02 Lorsque le salarié n'a pas eu droit à son traitement pendant la période complète qui sert de base de calcul pour l'accumulation de ses crédits de vacances précédant le 1^{er} avril de chaque année ou partie d'icelles, la durée de ses vacances est diminuée comme suit :

TABLE DE DÉDUCTIONS DES JOURS DE VACANCES

Nombre de jours ouvrables où le salarié n'a pas eu droit à son traitement

Nombre de jours de vacances déduits des crédits annuels de vacances
Durée normale des vacances maximum

	20 jours ou moins	21 jours	22 jours	23 jours	24 jours	25 jours
,5 à 10	0	0	0	0	0	0
10,5 à 22	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
22,5 à 32	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	3
32,5 à 44	3	3	3	3	3	3,5
44,5 à 54	4	4	4	4,5	4,5	5
54,5 à 66	5	5	5,5	5,5	5,5	6
66,5 à 76	6	6	6,5	6,5	7	7,5
76,5 à 88	6,5	6,5	7	7,5	7,5	8
88,5 à 98	7	7	7,5	8	8,5	9
98,5 à 110	8	8	8,5	9	9,5	10
110,5 à 120	9	9,5	10	10,5	11	11,5
120,5 à 132	10	10,5	11	11,5	12	12,5
132,5 à 142	11	11,5	12	12,5	13	14
142,5 à 154	11,5	12	12,5	12,5	13	14,5
154,5 à 164	12	12,5	13	14	14,5	15,5
164,5 à 176	13	13,5	14,5	15	16	16,5
176,5 à 186	14	14,5	15,5	16	17	18
186,5 à 198	15	15,5	16,5	17,5	18	19
198,5 à 208	16	16,5	17,5	18,5	19,5	20,5
208,5 à 220	16,5	17	18	19	20	21
220,5 à 230	17	18	19	20	21	22
230,5 à 242	18	19	20	21	22	23
242,5 à 252	19	20	21	22	23	24
252,5 à 264	20	21	22	23	24	25

Aux fins de la table de déductions de jours de vacances, les jours fériés sont considérés comme des jours ouvrables.

Le salarié qui a moins d'un an de service ne subit pas la déduction prévue à la présente clause pour le mois où il est entré en fonction s'il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables dudit mois.

34.03 Le salarié en vacances continue de recevoir le traitement qui lui est versé régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément à la clause 46.01 de la présente convention collective.

34.04 En cas de cessation définitive d'emploi :

- a) le salarié qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 31 mars précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée de vacances non prises telle que prévue aux clauses 34.01 et 34.02;
- b) il a droit en plus à une indemnité équivalant à la durée des vacances acquises depuis le 1^{er} avril qui précède immédiatement son départ, établie suivant les dispositions des clauses 34.01 et 34.02, le service continu s'appréciant cependant au 1^{er} avril précédant immédiatement son départ. Si le salarié a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables du mois où il quitte son emploi, le crédit de vacances pour ce mois lui est acquis.

34.05 Au cours du mois de mars, les salariés choisissent, par ordre d'ancienneté, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances.

- a) Le choix des salariés est toutefois sujet à l'approbation du supérieur immédiat qui accepte ou refuse selon les nécessités de son service.
- b) Le salarié ne peut se prévaloir de son service ou de son service continu pour exiger plus de deux (2) semaines de vacances entre le 1^{er} juin et le 15 septembre. Cependant, si les exigences du service le permettent, le supérieur immédiat accorde plus de deux (2) semaines de vacances.
- c) Au plus tard le 15 avril, la liste des vacances autorisées est affichée à la vue des salariés visés; pour la prise de vacances au cours du mois d'avril, l'employeur peut, indépendamment de l'ancienneté, accorder des vacances suivant l'ordre chronologique des demandes de vacances faites par les salariés.

34.06 Les vacances doivent être prises au cours de l'année durant laquelle elles sont dues à moins d'une autorisation expresse du supérieur immédiat. Toutefois, un salarié a droit de reporter un maximum de dix (10) jours de vacances à l'année suivante et pour cette seule année. Le maximum ainsi accumulé ne doit jamais dépasser dix (10) jours.

Au cours de l'année durant laquelle les vacances sont dues, le salarié, après avoir obtenu l'approbation prévue à l'alinéa a) de la clause 34.05, peut prendre ses vacances de la façon suivante :

- a) d'une façon continue, mais dans les limites de l'alinéa b) de la clause 34.05;

- b) par période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, mais dans les limites toutefois de l'alinéa b) de la clause 34.05;
- c) à un maximum de dix (10) jours ouvrables en jours ou en demi-jours séparés;
- d) pour les salariés qui ont droit à plus de vingt (20) jours de vacances, ce ou ces jours additionnels de vacances peuvent être pris tel que prévu à l'alinéa c) de la présente clause.

34.07 Le salarié qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité telle que définie à la clause 39.02, ou qui est absent à la suite d'un accident de travail, se verra accorder un nouveau choix de vacances à condition qu'il en fasse la demande conformément à la clause 34.10 et que ladite invalidité ou ladite absence survienne avant la date du début de ses vacances.

Dans le cas où ladite invalidité ou ladite absence se continue jusqu'au 31 mars, le salarié voit ses vacances reportées, s'il en fait la demande à l'employeur, étant entendu que le salarié doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

Si dans le cours de ses vacances un salarié devient invalide (minimum de cinq (5) jours avec certificat médical à la satisfaction du service de santé de l'employeur), il se voit accorder, sur demande, un nouveau choix de vacances pour une période d'une durée équivalente à la période d'invalidité, mais n'excédant pas la durée résiduelle des vacances auxquelles il a droit. Sur demande, le salarié doit fournir sans délai les preuves pertinentes requises, dont un certificat médical.

Les vacances ainsi reportées doivent respecter le calendrier de vacances établi dans l'unité administrative.

De plus, si un congé social pour décès prévu à la clause 36.01 coïncide avec une période de vacances du salarié, le congé pour décès est accordé au salarié et ce dernier a le droit, à sa demande, de reporter à une date ultérieure, après entente avec son supérieur immédiat, les jours de vacances coïncidant avec ce congé. Il en est de même des jours de vacances autorisés se situant immédiatement à la suite du congé pour décès, si le salarié réintègre le travail au terme du congé pour décès.

34.08 Si un ou des jours fériés et chômés prévus à l'article 35 coïncident avec la période de vacances annuelles d'un salarié, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente.

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

- 34.10 Lorsqu'un salarié, après avoir choisi le moment de la prise de ses vacances, désire changer son choix, le supérieur immédiat accorde un nouveau choix de vacances à ce salarié, sous réserve des besoins du service.
- 34.11 Le salarié surnuméraire embauché pour une durée inférieure à une année reçoit, pour tenir lieu de vacances à son départ, une indemnité égale à 8 % de ses gains bruts depuis son dernier rappel au travail.
- 34.12 Dans le cas des vacances d'un salarié temporaire ou permanent dont la semaine de travail est répartie sur moins de cinq (5) jours, les crédits de vacances en jours consentis en vertu du présent article sont réduits pour leur consentir des crédits de vacances équivalant à ceux des salariés temporaires ou permanents dont la semaine de travail est répartie sur cinq (5) jours.
- 34.13 Après approbation du supérieur immédiat, un salarié peut prendre des jours de vacances par anticipation jusqu'à concurrence du nombre de jours déjà accumulés au moment où il prend effectivement ces jours de vacances. Les jours de vacances ainsi pris par anticipation sont déduits des crédits de vacances auxquels le salarié aurait eu droit le 1^{er} avril suivant.

ARTICLE 35 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

- 35.01 Aux fins de la présente convention collective, les treize (13) jours énumérés à l'annexe «A» sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement pour les salariés visés. Toutefois, les parties peuvent par accord écrit, s'entendre pour déplacer une ou plusieurs des fêtes qui y sont mentionnées à une autre date que celle prévue.
- 35.02 Le salarié qui est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés à la clause 35.01 reçoit pour le nombre d'heures travaillées le jour férié, une rémunération à taux d'heures supplémentaires en plus de voir son traitement régulier maintenu comme prévu à la clause 35.01.

Le travail dans un secteur de travail lors des jours fériés et chômés, lorsqu'il est possible et raisonnable de le faire, est confié de préférence aux salariés de ce secteur et ensuite aux autres salariés visés par la présente convention collective. En ce faisant, il est réparti de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

- 35.03 Le salarié dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés à la clause 35.01 reçoit, en compensation, un montant égal à 150 % du traitement de sa journée régulière de travail.

- 35.04 Lorsque le salarié dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés à la clause 35.01 est requis de travailler ledit jour férié, il reçoit pour le nombre d'heures ainsi travaillées une rémunération à taux d'heures supplémentaires en sus de ce qui est prévu pour lui au paragraphe ci-dessus.
- 35.05 Les dispositions des clauses 35.02, 35.03 et 35.04 s'appliquent sous réserve de la clause 43.08 quant au nombre d'heures à payer à taux d'heures supplémentaires.
- 35.06 Le salarié requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés à la clause 35.01 peut, sous réserve de l'approbation du supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable, recevoir, en remplacement, une autre journée de congé qu'il devra prendre à l'intérieur de l'année financière en cours, étant entendu que, dans ce cas, le salarié n'a pas droit à la rémunération à taux d'heures supplémentaires prévu aux clauses 35.02 et 35.04.
- 35.07 Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié et chômé visé à la clause 35.01, un salarié doit :
- a) avoir travaillé ledit jour férié;
 - ou
 - b) être présent à son travail le jour ouvrable qui précède immédiatement ou celui qui suit immédiatement le jour férié, à moins que pour l'un ou l'autre de ces jours il ne soit absent avec traitement, absent pour maladie, avec pièce justificative, ou absent pour une autre raison valable dont la preuve lui incombe.

Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent pas à la Fête nationale.

ARTICLE 36 CONGÉS SOCIAUX

- 36.01 Le salarié a droit, sur demande présentée à l'employeur, à un permis d'absence pour les fins et périodes de temps suivantes :
- a) son mariage : sept (7) jours consécutifs y compris le jour du mariage; après entente avec la Société, le salarié peut prendre une (1) ou deux (2) semaine(s) additionnelle(s) de congé sans solde;
 - b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère, sœur ou enfant du conjoint : le jour du mariage à condition qu'il y assiste;
 - c) le décès* de son conjoint, de son fils, de sa fille, de l'enfant de son conjoint lorsque celui-ci est couvert par la définition d'enfant à charge prévue à l'alinéa 1.01l) de la clause 1.01 : cinq (5) jours ouvrables consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles;

* Voir clause 34.07

- d) le décès* de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : trois (3) jours ouvrables consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles, le salarié peut s'absenter deux (2) jours additionnels ouvrables consécutifs sans traitement;
- e) le décès* de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son grand-père ou de sa grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile du salarié : trois (3) jours ouvrables consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles;
- f) le décès* de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son grand-père, de sa grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile du salarié : un (1) jour ouvrable;
- g) lorsqu'il change le lieu de son domicile : une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, un salarié n'a pas droit de ce chef à plus d'une journée de congé par année civile;
- h) le décès* de l'enfant de son conjoint non couvert par la définition d'enfant à charge prévue à l'alinéa l) de la clause 1.01 : deux (2) jours ouvrables consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles, le salarié peut s'absenter trois (3) jours additionnels ouvrables consécutifs sans traitement;
- i) le décès* ou les funérailles de son petit-enfant : un (1) jour ouvrable;
- j) congé personnel : cinq (5) jours ouvrables par année dont trois (3) jours utilisés sont déduits des crédits de congés de maladie prévus par la clause 39.15 et deux (2) jours ouvrables sont sans traitement.

36.02 Le salarié peut choisir d'utiliser un (1) des jours de congé prévus aux alinéas c), d), e), f), h) et i) de la clause 36.01 lorsque les funérailles, la crémation ou la disposition de la dépouille de la personne défunte ont lieu à l'extérieur de la période prévue pour la prise du congé pour décès*. Il en est de même lorsque le salarié est nommé exécuteur testamentaire s'il dispose d'un mandat à cet effet, qu'il s'engage à fournir à l'employeur.

36.03 Si l'un des jours octroyés en vertu des alinéas a) et g) de la clause 36.01 coïncide avec une journée régulière de travail du salarié visé, celui-ci ne subit aucune réduction de traitement.

36.04 Le salarié a droit à un permis d'absence d'une (1) journée additionnelle sans perte de traitement dans les cas visés aux alinéas 36.01b), 36.01d) et f) de la clause 36.01 s'il assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres du lieu de résidence du salarié; si l'événement se produit à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres du lieu de résidence du salarié, celui-ci a droit à un

permis d'absence d'une (1) journée additionnelle sans perte de traitement à celui déjà prévu à la présente clause.

36.05 Le salarié dont la présence est requise à son domicile 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; le salarié doit en faire la demande à l'employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci.

Si un salarié est dans l'impossibilité d'aviser au préalable l'employeur, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire.

ARTICLE 37 CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES

37.01 Selon les modalités qui y sont prévues, le salarié a droit à un congé pour responsabilités familiales dans les cas suivants :

- a) un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé au salarié dont l'enfant mineur a des problèmes socioaffectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence du salarié concerné. Les modalités de la prise de ce congé sont établies par entente entre le salarié et l'employeur. L'employeur transmet au syndicat copie d'une telle entente;
- b) le salarié peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année financière pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant (notamment afin de l'accompagner lors d'une visite d'ordre médical ou lors d'une inscription à la garderie ou dans une institution d'enseignement de niveau préscolaire ou primaire), ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent, tel que défini par l'article 79.6.1 de la *Loi sur les normes du travail* ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions.

L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie du salarié ou prises sans traitement, au choix du salarié.

Ce congé peut aussi être fractionné en demi-journée ($\frac{1}{2}$).

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables pour limiter la prise et la durée du congé;

- c) le salarié peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs et conditions prévues aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail*, et ce, pour autant que le salarié

informe l'employeur des motifs de son absence le plus tôt possible et en fournissant la preuve justifiant son absence.

Les clauses 38.41 et 38.46 s'appliquent aux cas prévus à l'alinéa c) précédent.

ARTICLE 38 DROITS PARENTAUX

Section I — Dispositions générales

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

Les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où le salarié reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, des prestations d'assurance parentale ou des prestations d'assurance-emploi.

Dans le cas où le salarié partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP et par le RAE, l'indemnité n'est versée que si le salarié a effectivement été reconnu admissible à recevoir une prestation du RQAP ou du RAE lors de son congé de maternité prévu à la clause 38.06 ou à la clause 38.07, de son congé de paternité prévu à la clause 38.25, ou de son congé d'adoption prévu à la clause 38.30.

38.02 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.

38.03 L'employeur ne rembourse pas au salarié les sommes qui pourraient être exigées de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale*.

De même, l'employeur ne rembourse pas au salarié les sommes qui pourraient être exigées de lui par EDSC (Emploi et Développement social Canada) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

38.04 Le traitement hebdomadaire de base, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

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

Section II — Congé de maternité

38.06 La salariée enceinte admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 38.11 ou 38.12, doivent être consécutives.

La salariée enceinte admissible au RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 38.11 ou 38.12, doivent être consécutives.

La salariée enceinte qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre de ces régimes a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 38.11 ou 38.12, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 38.14, 38.15 et 38.16, selon le cas.

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

38.07 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.

38.08 Pour la salariée admissible au RQAP, 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 du RQAP et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

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

38.09 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 d'une sage-femme attestant la grossesse et la date prévue de la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son emploi 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.

Prolongation du congé de maternité

38.10 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 son état de santé ou celui de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée est considérée comme étant en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni traitement. Durant ces périodes, la salariée est visée par la clause 38.44 pour les six (6) premières semaines et par la clause 38.41 par la suite.

Suspension du congé de maternité

38.11 Lorsque la salariée 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.

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, après entente avec l'employeur, suspendre son congé de maternité, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

Fractionnement du congé de maternité

38.12 Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité est suspendu varie pour chacun des cas :

- a) si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation;
- b) si la salariée s'absente pour une situation autre qu'une maladie liée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* : 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 prévue à la présente clause, la salariée est considérée comme étant en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni traitement. La salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 38.41.

38.13 Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 38.11 ou 38.12, 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, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 38.14, 38.15 et 38.16, selon le cas, sous réserve de la clause 38.01.

Cas admissible au RQAP

38.14 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service continu et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

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

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

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

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1 de la présente clause et le montant des prestations du RQAP 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 des prestations qui lui sont payables en application du RQAP.

Cas admissible au RAE

38.15 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service continu et qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité :

A. Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité calculée de la façon suivante :

en additionnant :

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

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

1. En additionnant :

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

2. Et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales du RAE qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande.

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 RAE.

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

Cependant, 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 et le montant de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée

produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse EDSC.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait pas 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 au paragraphe B de la présente clause comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

Cas non admissible au RQAP et au RAE

38.16 La salariée non admissible au bénéfice des prestations du RQAP et du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 38.14 et 38.15.

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

en additionnant :

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

Dispositions diverses pour les congés de maternité

38.17 Dans les cas prévus aux clauses 38.14 et 38.15, l'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE, attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions du paragraphe 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 au paragraphe 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 RQAP ou du RAE, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut

établi au paragraphe 1 de la clause 38.14. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base versés de son employeur prévu à la clause 38.14 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

38.18 Dans les cas prévus aux clauses 38.14, 38.15 et 38.16 :

- 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 du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du RQAP ou du RAE.

Aux fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

- c) Le traitement hebdomadaire de base 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 qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on se réfère au traitement de base à partir duquel ces prestations ont été établies.

Par ailleurs, est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à la clause 38.21 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail).

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 alinéa constituent une des stipulations expresses visées par la clause 38.05.

- d) Lorsque la salariée 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 la date de la mise à pied.

Par la suite, lorsque la salariée est réintégrée dans son emploi, 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 emploi.

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 auquel la salariée a droit en vertu des clauses 38.14, 38.15 et 38.16, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 38.14, 38.15 ou 38.16, selon le cas.

38.19 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt et une (21) semaines ou vingt (20) semaines selon le cas. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, à la demande de l'employeur, un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

38.20 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 de ce 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 la clause 38.40.

La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est présumée 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 considérée comme démissionnaire.

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

Affectation provisoire et congé spécial

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

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- c) elle travaille régulièrement devant un écran cathodique (ancien appareil de première génération lequel peut comporter des dangers pour l'enfant à naître).

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 les nom et prénom 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 emploi 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 l'emploi.

La salariée ainsi affectée à un autre emploi et celle qui consent à occuper l'emploi de cette salariée conservent les droits et privilèges rattachés à leur emploi 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 par la suite et n'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 du RQAP, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu à la présente clause, 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, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements estimés. Si la CNESST verse l'indemnité prévue, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de 15 % du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, lorsque la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le TAT (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 TAT ne soit rendue.

La salariée qui travaille régulièrement devant un écran cathodique peut demander que son temps de travail devant un écran cathodique soit réduit. L'employeur doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, la fonction de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée (½) le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, l'employeur l'affecte alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

38.22 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 un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

38.23 Dans le cas des visites prévues à l'alinéa c) de la clause 38.22, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre(4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½) ou en heure. Toutefois, la salariée doit aviser son supérieur immédiat de la durée prévue de son absence préalablement à la prise du congé.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 38.44, pour autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 38.46. La salariée visée à la clause 38.22 peut également se prévaloir des avantages du régime de congés de maladie ou d'assurance traitement. Toutefois, dans le cas de l'alinéa c) de la clause 38.22, la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés au paragraphe précédent.

Section IV — Congé de paternité

Congé à l'occasion de la naissance

38.24 En avisant l'employeur dès que possible, le salarié a droit à un congé avec traitement 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.

Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La salariée a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Congé de paternité

38.25

- a) À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 38.27 et 38.28, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le salarié admissible au RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations.

La salariée a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

- b) Pendant le congé de paternité prévu à la présente clause, le salarié qui a complété vingt (20) semaines de service continu reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande en vertu du RQAP ou en vertu du RAE.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'un salarié a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du RQAP.

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

Cependant, lorsque le salarié travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base versé par l'employeur et le montant des prestations du RQAP 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, le salarié produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application du RQAP.

- c) Le salarié non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE qui a complété vingt (20) semaines de service continu reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la présente clause 38.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

- i) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle le salarié est rémunéré.
- ii) À moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'il reçoit des prestations du RQAP ou du RAE.

Aux fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

- iii) Le traitement hebdomadaire de base du salarié à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de paternité.

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

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de paternité du salarié 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 paternité 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 de la présente clause constituent une des stipulations expresses visées par la clause 38.05.

- d) L'employeur ne peut compenser par l'indemnité qu'il verse au salarié en congé de paternité, la diminution des prestations du RQAP attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si le salarié démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si le salarié 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 du salarié lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par le salarié durant son congé de paternité, en prestations du RQAP, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le traitement de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Prolongation du congé de paternité

38.26 Le salarié qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 38.25, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que

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

Durant cette prolongation, le salarié est considéré comme étant en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni traitement. Le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 38.41 durant cette période.

Suspension du congé de paternité

38.27 Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut, après entente avec l'employeur, suspendre son congé de paternité prévu à la clause 38.25 en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

Fractionnement du congé de paternité

38.28 Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande du salarié, le congé de paternité prévu à la clause 38.25 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité est suspendu varie pour chacun des cas :

- a) si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation;
- b) si le salarié s'absente pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* : le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la *Loi sur les normes du travail* pour une telle situation;
- c) lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 38.27 et 38.28, l'employeur verse au salarié l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 38.25 sous réserve de la clause 38.01.

Durant la suspension prévue à la présente clause, le salarié est considéré comme étant en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni traitement. Le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 38.41 durant cette période.

Section V — Congé d'adoption

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

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

- b) En avisant dès que possible l'employeur, 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. Ce congé peut être discontinu, mais 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.

38.30 Le salarié qui adopte légalement une ou un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 38.32 et 38.33, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour le salarié admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du RQAP et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations parentales.

Pour le salarié non admissible au RQAP, 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.

Prolongation du congé d'adoption

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

Durant cette prolongation, le salarié est considéré comme étant en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni traitement. Le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 38.41 durant cette période.

Suspension du congé d'adoption

38.32 Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut, après entente avec l'employeur, suspendre son congé d'adoption prévu à la clause 38.30 en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

Fractionnement du congé d'adoption

38.33 Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande du salarié, le congé d'adoption prévu à la clause 38.30 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé d'adoption est suspendu varie pour chacun des cas :

- a) si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation;
- b) si le salarié s'absente pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* : le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la *Loi sur les normes du travail* pour une telle situation.

Durant la suspension prévue à la présente clause, le salarié est considéré comme étant en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni traitement. Le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 38.41 durant cette période.

38.34 Lors de la reprise du congé d'adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 38.32 ou 38.33, l'employeur verse au salarié l'indemnité à laquelle il aurait alors eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 38.30 sous réserve de la clause 38.01.

Cas admissible au RQAP ou au RAE

38.35 Pendant les cinq (5) semaines du congé d'adoption prévu à la clause 38.30, le salarié qui a complété vingt (20) semaines de service continu reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP ou du RAE qu'un salarié a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du RQAP ou du RAE.

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

Cependant, lorsque le salarié travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 100 % du traitement de base versé par l'employeur et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, le salarié produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application du RQAP ou du RAE.

38.36 L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse au salarié en congé d'adoption, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu au paragraphe précédent doit, à la demande du salarié, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par le salarié durant son congé d'adoption en prestation du RQAP ou du RAE, en indemnité et en traitement, ne peut cependant excéder 100 % du traitement hebdomadaire de base versé par l'employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

38.37 Dans les cas prévus à la clause 38.35 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle le salarié est rémunéré.
- b) À moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'il reçoit des prestations du RQAP ou du RAE.

Aux fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

- c) Le traitement hebdomadaire de base du salarié à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen au cours des vingt (20) dernières semaines précédant son congé d'adoption.

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

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé d'adoption du salarié à temps partiel comprend la date de majoration des taux et des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé d'adoption comprend cette date, le traitement

hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent alinéa constituent une des stipulations expresses visées par la clause 38.05.

- d) Lorsque le salarié est mis à pied temporairement, l'indemnité de congé d'adoption à laquelle il a droit en vertu de la convention collective et versée par l'employeur prend fin à la date de la mise à pied temporaire du salarié.

Par la suite, lorsque le salarié mis à pied temporairement est réintégré dans son emploi, le tout conformément aux dispositions de la convention collective, l'indemnité de congé d'adoption est rétablie à compter de la date où le salarié aurait réintégré son emploi.

Les semaines pour lesquelles le salarié a reçu l'indemnité de congé d'adoption et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auquel le salarié a droit en vertu de la clause 38.30 et l'indemnité de congé d'adoption est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 38.30.

Cas non admissible au RQAP et au RAE

- 38.38 Le salarié qui n'est pas admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE qui adopte une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé d'adoption prévu à la clause 38.30, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base si celui-ci a complété vingt (20) semaines de service continu.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

- 38.39 Le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

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 en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions de la clause 38.30 s'appliquent.

Durant ce congé, le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 38.41.

Section VI — Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

38.40 Le salarié a droit à l'un des congés suivants :

- a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité prévu à la clause 38.06 ou 38.07, au salarié en prolongation du congé de paternité prévu à la clause 38.25 ou en prolongation de son congé d'adoption prévu à la clause 38.30. Toutefois, dans le cas du congé de paternité ou d'adoption, la durée du congé sans traitement ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^e) semaine de la naissance (paternité) ou l'arrivée de l'enfant à la maison (adoption).

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 (paternité) ou l'arrivée de l'enfant à la maison (adoption).

Pendant la durée de ce congé, le salarié est autorisé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

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

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.

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, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en suivant les formalités prévues.

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

- b) Le salarié qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) qui précède 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 le salarié et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié.

38.41 Au cours du congé sans traitement, le salarié accumule son ancienneté et conserve son expérience. Le salarié a la possibilité de maintenir sa participation au régime d'assurance

collective ou de maintenir uniquement l'assurance des soins médicaux en faisant la demande au début du congé, à moins de démontrer qu'il est couvert par un autre régime offrant au minimum les soins médicaux, 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.

Le salarié conserve son droit de poser sa candidature sur un emploi affiché conformément aux dispositions de la convention collective. Toutefois, il devra être disposé à mettre fin à son congé sans traitement et à revenir au travail en fonction des besoins opérationnels, et ce, au plus tard trente (30) jours à partir de l'obtention de l'emploi.

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

Malgré les paragraphes précédents, 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

Section VII — Dispositions diverses

38.42 Les congés visés aux clauses 38.25, 38.30, 38.39 et 38.40 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.

Le congé partiel sans traitement dont il est question au deuxième (2^e) paragraphe de l'alinéa a) de la clause 38.40 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

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

Le salarié doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 38.25 ou de son congé d'adoption prévu à la clause 38.30 à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 38.40.

Le salarié qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

38.43 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 de ce congé. S'il ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, il est considéré comme ayant démissionné.

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, le préavis est d'au moins trente (30) jours.

38.44 Durant le congé de maternité et durant les six (6) premières semaines des prolongations prévues à la clause 38.10, la salariée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- a) assurance collective, en versant sa quote-part;
- b) accumulation de vacances;
- c) accumulation de congés de maladie;
- d) accumulation de l'ancienneté;
- e) accumulation de l'expérience;
- f) droit de poser sa candidature à un emploi 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 de ce congé, elle avise par écrit l'employeur de la date du report.

Le salarié peut après approbation de l'employeur 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 maternité, de paternité ou d'adoption, selon le cas.

38.45 Le salarié qui prend le congé de paternité prévu à la clause 38.24 ou 38.25 ou le congé d'adoption prévu à la clause 38.29 ou à la clause 38.30 bénéficie des avantages prévus à la clause 38.44, pour autant qu'il y ait normalement droit, et à la clause 38.46.

38.46 Au retour du congé de maternité, de paternité, d'adoption, sans traitement en vue d'une adoption, sans traitement ou partiel sans traitement, le salarié reprend son emploi ou le cas échéant un emploi obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli ou en cas de déplacement (supplantation), le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

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

38.47 Aux fins de l'application du présent article, les expressions suivantes signifient :

- Traitement hebdomadaire de base : le traitement régulier du salarié incluant le supplément régulier de traitement pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée de même que les primes de responsabilité, à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.
- Service continu : la durée ininterrompue de service au sein de la Société ou l'une de ses filiales. Le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

De plus, la formule pour calculer l'indemnité prévue aux clauses 38.14, 38.15 et 38.16 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 (RQAP) et au Régime d'assurance-emploi (RAE).

ARTICLE 39 **RÉGIMES D'ASSURANCES VIE, MALADIE ET SALAIRE**

39.01 Les salariés bénéficient du programme flexible d'assurance collective de Loto-Québec couvrant notamment une protection d'assurance vie, décès ou mutilation par accident, soins médicaux, soins dentaires et invalidité de courte et longue durée selon les modalités suivantes :

- a) tout salarié dont la semaine régulière de travail est à temps complet ou plus de 25 % du temps complet : dès sa nomination;
- b) tout salarié dont la semaine régulière de travail est de 25 % et moins du temps complet est exclu totalement, qu'il soit ou non assujetti à la présente convention collective.

Le salarié mis à pied peut continuer à participer aux régimes d'assurance collective qui lui sont applicables, en faisant la demande dans les dix (10) jours suivant la mise à pied et en

versant la totalité des primes. Les régimes d'assurance peuvent être ainsi maintenus en vigueur pendant une période maximale de dix-huit (18) mois. Dans tous les cas, n'est obligatoire que la participation au régime d'assurance médicaments. Toutefois, en cas d'invalidité, une prestation est uniquement payable à la date effective de retour au travail.

Toute modification annuelle du taux des primes, tout changement d'assureur ou toute autre modification au programme, seront appliqués selon les modalités prévues au contrat.

39.02 Aux fins de l'assurance salaire de courte durée, on entend par invalidité un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une complication grave d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend le salarié totalement incapable d'accomplir les fonctions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur au sein de la Société.

39.03 Une période d'invalidité est une période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de vingt et un (21) jours consécutifs, à moins que le salarié n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

39.04 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par le salarié lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, ou de services dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle le salarié reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

39.05 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par le Développement des ressources humaines Canada dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

Assurance salaire de courte durée

39.06 Conformément aux dispositions des présentes, un salarié a droit pour toutes périodes d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

- a) jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de congés de maladie à son crédit : au paiement d'une prestation équivalant au traitement qu'il recevrait s'il était au travail;

- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a), le cas échéant, sous réserve d'un délai de carence minimum de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de deux (2) semaines suivant le délai de carence : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 100 % de son traitement;
- c) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa b), jusqu'à concurrence de vingt-trois (23) semaines suivant la fin de la période prévue à l'alinéa b) : au paiement d'une prestation d'un montant égal à 80 % de son traitement;
- d) pour le salarié en retraite progressive, le délai de carence prévu aux alinéas a) et b) précédents, correspond au nombre de jours ouvrables prévu à son horaire habituel selon son entente de retraite progressive.

Le traitement du salarié aux fins de la détermination des montants prévus à la présente clause est celui de la semaine régulière de travail du salarié à la date où commence le paiement de la prestation, mais sont exclus toute prime, allocation, rémunération additionnelle, ajustement, etc.

Toutefois, ce traitement est réajusté conformément aux dispositions relatives au rythme de croissance de l'échelle de traitement du salarié prévues à l'article 42. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel le salarié aurait normalement droit, si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la clause 42.04 sont respectées.

39.07 Jusqu'à concurrence d'une période maximale de trois (3) années suivant le début de la période d'invalidité, y compris le délai de carence le cas échéant, la condition suivante s'applique :

Le salarié invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujéti; toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de la fin du délai de carence et des prestations versées à l'alinéa b) de la clause 39.06, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti sans perdre de droit. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut du salarié ni comme ajoutant à ses droits en tant que tels, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie;

Le salarié absent pour invalidité est réputé absent avec traitement aux fins d'application des dispositions de la clause 34.02 de la présente convention collective pour les six (6) premiers mois d'une même invalidité.

Toutefois, le salarié absent pour invalidité pour une période additionnelle à cette période de six (6) mois est réputé sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

39.08 Les prestations prévues en vertu des alinéas a), b) et c) de la clause 39.06 sont réduites de toute indemnité et tout paiement définis ci-dessous, que le salarié reçoit ou auxquels il a droit, pour établir le revenu mensuel total du salarié provenant de toutes sources :

- a) toute prestation mensuelle versée en vertu de la présente garantie;
- b) toute prestation d'invalidité payable en vertu du Régime de rentes du Québec, à l'exception des prestations pour les personnes à charge et de tout montant versé à titre d'indexation des prestations sur le coût de la vie, une fois que le versement des prestations a commencé;
- c) toute prestation d'invalidité payable en vertu du Régime de pensions du Canada, à l'exception des prestations pour les personnes à charge et de tout montant supplémentaire versé à titre d'indexation des prestations sur le coût de la vie, une fois que le versement des prestations a commencé;
- d) toute prestation d'invalidité payable en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* ou d'une loi semblable ou d'un autre régime public, à l'exclusion des prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*;
- e) toute prestation d'invalidité payable en vertu d'un régime d'assurance collective fourni par un employeur ou une association;
- f) toute prestation d'invalidité payable par un régime de retraite privé, à l'exclusion de tout montant supplémentaire versé à titre d'indexation des prestations sur le coût de la vie, une fois que le versement des prestations a commencé;
- g) toute indemnité de remplacement du revenu payable en vertu de tout régime public qui exige ou fournit des prestations d'assurance automobile sans égard à la responsabilité.

39.09 Le paiement de la prestation en vertu des alinéas b) et c) de la clause 39.06 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel le salarié atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail. Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

39.10 Le versement des montants payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance salaire est effectué directement par l'employeur, mais conformément à la présentation par le salarié des pièces justificatives.

39.11 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, l'employeur ou bien l'assureur pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

39.12 Le salarié doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

S'il y a abus de la part d'un salarié, celui-ci doit fournir, à la demande de l'employeur, laquelle demande doit être faite pendant ladite absence, ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, un certificat médical ou le rapport d'invalidité attestant qu'il est incapable de travailler. Le contenu de ce certificat médical ou du rapport d'invalidité est sujet à vérification par un médecin désigné par l'employeur et celui-ci peut également, à ses frais, faire examiner le salarié relativement à toute absence autant que possible dans la même région où demeure le salarié.

Toute divergence d'opinions entre le médecin de l'employeur et celui du salarié doit être soumise pour adjudication finale à un troisième médecin, choisi d'un commun accord entre les parties et payé à parts égales par l'employeur et le salarié. L'employeur continue de verser les prestations d'assurance salaire sous forme d'avance de prestation ou les cesse au choix du salarié, et ce, jusqu'à la réception de la décision du médecin arbitre. Selon la décision rendue et l'option retenue par le salarié, l'employeur verse à ce dernier, le cas échéant, toute somme due correspondant à la période d'invalidité pour laquelle il n'a pas été indemnisé ou le salarié rembourse toute somme reçue correspondant à la période d'invalidité non reconnue par le médecin arbitre, selon les modalités de remboursement prévues à la clause 46.10 de la convention collective.

39.13 Advenant que le salarié ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie du salarié, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

39.14 Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, le salarié n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

39.15 Le cas échéant, le 1^{er} avril de chaque année, l'employeur crédite à tout salarié à temps complet à son emploi et couvert par le présent article, dix (10) jours de congés de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs, mais monnayables au 31 mars de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année, et ce, à raison de un deux cent soixantième (1/260^e) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata de un deux cent soixantième (1/260^e) du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisé.

- 39.16 Si un salarié devient couvert par le présent article au cours d'une année financière, le nombre de jours crédités selon la clause 39.15 pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service. De même, si un salarié quitte son emploi au cours d'une année financière, le nombre de jours crédités selon la clause 39.15 est réduit au prorata du nombre de mois complets de service. Aux fins d'application de la présente clause, le congé de maternité prévu à la clause 38.06 et les congés prévus aux clauses 38.10, 38.21, 38.24, 38.25, 38.29 et 38.30 n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause.
- 39.17 Dans le cas d'un salarié à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de sa semaine régulière de travail par rapport à celle du salarié à temps complet.
- 39.18 Le salarié qui est absent sans traitement ou suspendu ne peut utiliser aucun crédit de congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées par la clause 39.06.
- 39.19 Dans le cas d'un salarié temporaire ou permanent dont la semaine de travail est répartie sur une période de moins de cinq (5) jours, les crédits de congés de maladie prévus à la clause 39.15, de même que leur utilisation en vertu de l'alinéa a) de la clause 39.06, ne doivent pas avoir pour effet de lui consentir des avantages supérieurs à ceux auxquels il aurait droit si sa semaine de travail était répartie sur une période de cinq (5) jours.
- 39.20 La contribution de l'employeur au programme d'assurance collective s'établit de la façon suivante :

Garantie	Contribution de l'employeur
Assurance vie de base	100 % à la charge de l'employeur
Assurance décès mutilation accidentelle de base	100 % à la charge de l'employeur
Assurance soins de santé	50 % du coût de l'option 2
Assurance soins dentaires	50 % du coût de l'option 2

La contribution de l'employeur au régime d'assurance soins de santé et dentaire option 1 et option 3, quant à tout salarié participant, est établie à 50 % du coût de la prime de l'option 2.

39.21 Option – Compte de gestion santé

Un montant de six cents dollars (600 \$) est alloué le 1^{er} janvier de chaque année aux salariés admissibles⁽¹⁾ dans un compte de gestion santé (CGS).

Le CGS est administré par l'assureur en conformité avec les lois fiscales applicables.

Sommairement, le CGS sert à rembourser des dépenses reliées à la santé telles que permises en vertu des lois fiscales, soit notamment :

- a) des franchises et coassurances ou des dépenses excédant les maximums du régime;
- b) les primes versées à son employeur par le salarié pour les régimes d'assurance soins médicaux et soins dentaires;
- c) les primes versées par le conjoint du salarié à son propre employeur pour les régimes d'assurance soins médicaux et soins dentaires;
- d) les soins de la vue;
- e) des dépenses du salarié, son conjoint ou ses enfants à charge, même si toutes ces personnes ne sont pas couvertes par le programme.

Les montants alloués au CGS doivent être utilisés dans une période de 24 mois suivant l'allocation. Les sommes non utilisées au terme de cette période ne sont pas remboursables.

Les avantages imposables reliés au CGS seront déterminés en fonction des lois fiscales applicables.

39.22 L'employeur remet par écrit au syndicat, lors de rencontre de CRP prévu à l'article 10, les informations suivantes concernant le programme d'assurance collective :

- a) l'augmentation ou la baisse des primes;
- b) la situation financière des protections à rétention;
- c) les rapports d'expérience;
- d) les modifications au programme.

39.23 La participation au régime d'assurance maladie et dentaire est obligatoire, mais un salarié peut, moyennant un préavis écrit à son employeur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie, à condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à

¹ Salariés couverts par la clause 39.01 incluant ceux qui sont exemptés du régime d'assurance de soins de santé et dentaire en vertu de la clause 39.23.

charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance collective comportant des prestations similaires ou qu'il soit lui-même assuré à titre de personne à charge.

Nonobstant ce qui précède, le salarié qui a refusé ou cessé de participer au régime de base d'assurance maladie peut néanmoins participer à l'un ou l'autre des régimes facultatifs.

39.24 Un salarié qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :

- a) qu'antérieurement il était assuré comme personne à charge en vertu du présent régime d'assurance collective ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
- b) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme personne à charge;
- c) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme personne à charge.

L'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

ARTICLE 40 ACCIDENTS DU TRAVAIL, MALADIES PROFESSIONNELLES ET RETOUR PROGRESSIF AU TRAVAIL

40.01 Le salarié incapable de remplir sa tâche par suite d'un accident du travail subi alors qu'il était au service de l'employeur ou à cause d'une maladie professionnelle reconnue par la CNESST comme découlant de son emploi au service de l'employeur reçoit pour la durée de son incapacité totale, permanente ou temporaire, un montant égal à la différence entre l'indemnité prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et le traitement régulier du salarié durant cette période; ce montant ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel le salarié aurait droit durant cette période. Toutefois, le salarié surnuméraire ne bénéficie de ce montant que pendant la période prévue de son emploi.

Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est versé pendant une période continue maximale de deux (2) ans, mais cesse d'être versé lorsque le salarié n'est plus admissible, selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, au versement de l'indemnité de remplacement du revenu.

Le traitement net est le traitement régulier prévu au paragraphe de la présente clause réduit des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime des rentes du Québec, de l'assurance-emploi et des autres régimes d'assurance collectifs. Le traitement net est réduit de l'indemnité payable en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et le différentiel net est ramené à un brut imposable.

Le traitement régulier servant de base de calcul au montant prévu au présent paragraphe est ajusté conformément aux dispositions de l'article 42 de la présente convention collective.

Aux fins de la présente clause, un salarié est totalement incapable tant qu'il reçoit en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* une indemnité pour incapacité totale.

Pour avoir droit aux bénéfices prévus au présent article, le salarié doit informer l'employeur des montants qui lui sont payables et l'autorise par écrit à obtenir les renseignements nécessaires auprès de l'organisme concerné. Le cas échéant, le salarié doit signer les formules requises.

40.02 Nonobstant toute autre disposition contraire dans la présente convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent au salarié absent par suite d'un accident du travail subi alors qu'il était au service de l'employeur :

- a) aux fins d'application des dispositions des alinéas e), f) et g) de la clause 1.01 de la présente convention collective, le salarié est réputé absent avec traitement. Il en est de même aux fins d'application de l'alinéa h) de la clause 1.01, mais pour la seule période prévue d'emploi;
- b) aux fins d'application des dispositions de la clause 34.02 de la présente convention collective, le salarié est réputé absent avec traitement;
- c) aux fins d'application des dispositions de la clause 34.11, le salarié est réputé avoir touché les gains bruts dont il aurait bénéficié s'il avait effectivement travaillé, et ce, pour la seule période prévue d'emploi;
- d) aux fins d'application des dispositions de la clause 39.15 de la présente convention collective, le salarié est réputé absent sans traitement.

40.03 L'employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer en tout temps et à ses frais le transport approprié des salariés accidentés ou malades à l'hôpital, à la clinique ou chez le médecin, au choix du salarié.

Retour progressif au travail

40.04 Un salarié absent du travail à la suite d'une invalidité, ou d'un accident du travail, ou d'une maladie professionnelle, peut reprendre progressivement le travail suivant les termes d'une entente à intervenir entre la Société et le salarié concerné. Cette entente est basée sur la recommandation du Service de santé qui tient compte notamment de l'avis du médecin traitant et des paramètres nécessaires pour favoriser un retour au travail durable.

ARTICLE 41 RÉGIME DE RETRAITE

41.01 Les salariés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.).

41.02 La désignation des représentants des salariés syndiqués au sein des comités mentionnés à l'article 164 de la *Loi du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* se fait par voie des syndicats accrédités qui les représentent. Chaque syndicat dispose d'autant de votes qu'il représente de salariés; il peut exprimer tous ses votes en faveur d'une seule personne ou les partager entre plusieurs personnes.

- a) Les votes exprimés par tous les syndicats sont totalisés et les quinze (15) personnes recevant le plus de votes sont déclarées élues. Il y a un seul tour de scrutin.
- b) Si un représentant élu ne peut terminer son mandat, son remplaçant est désigné pour la partie qui reste à courir par l'ensemble des autres représentants élus encore en fonction.

41.03 Le salarié appelé à comparaître devant un arbitre (R.R.E.G.O.P.) dans une cause où il est l'une des parties ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise par l'arbitre.

ARTICLE 42 RÉMUNÉRATION

42.01 Les taux et échelles de traitement entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 et apparaissent à l'annexe « D ».

Chaque échelle de traitement est constituée d'un certain nombre d'échelons, chaque échelon correspondant à un taux de traitement de l'échelle de la classe visée.

42.02 La majoration des taux et échelles de traitement pour les années 2020, 2021 et 20122 est décrite à l'annexe « Annexe "E" ».

Dispositions particulières

42.03 Le « traitement » visé au présent article s'entend du traitement régulier d'un salarié à l'exclusion de tout ajustement régional, prime, allocation, rémunération additionnelle.

Dans le cas des salariés surnuméraires le traitement visé au présent article s'entend du traitement régulier d'un salarié majoré de 11,12 %, à l'exclusion de tout ajustement régional, prime, allocation, rémunération additionnelle. Il est entendu que cette majoration prend en compte notamment des journées de maladie et de l'ensemble des jours fériés prévus à la convention collective, ainsi un salarié surnuméraire ne peut réclamer le

paiement d'un jour férié en sus de la prime. Aux fins de payer les heures supplémentaires, le traitement régulier du salarié ne doit pas être majoré de 11,12 %.

Les salariés surnuméraires qui disposent d'une banque de vacances et/ou d'une banque d'heures supplémentaires peuvent utiliser ces banques lors des jours fériés et chômés prévus à l'article Article 35, à l'exception de la Fête nationale du Québec pour laquelle une indemnité s'applique. Toutefois, l'utilisation, le cas échéant, de la banque de vacances, doit se faire en conformité de la clause 34.06c).

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

Toutefois, une année d'expérience, pour un salarié surnuméraire, doit correspondre à une année de service dans son corps et sa classe d'emploi.

- a) La date anniversaire d'avancement d'échelon du salarié engagé avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective demeure inchangée.

La date anniversaire du salarié engagé après la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective est la date anniversaire (quantième et mois) de sa nomination.

Quant au salarié surnuméraire, l'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant chaque fois qu'il justifie d'une année additionnelle d'expérience complète.

Cependant, lorsqu'un salarié surnuméraire obtient suite à un processus d'octroi d'emploi le même emploi à titre temporaire qu'il occupait immédiatement auparavant à titre de surnuméraire, l'avancement d'échelon sera accordé, s'il y a lieu, sur rendement satisfaisant lorsqu'il aura complété l'année additionnelle d'expérience prévue au paragraphe précédent depuis son dernier avancement d'échelon dans cet emploi. À ce moment, la date à laquelle il aura complété son année d'expérience additionnelle deviendra sa date d'anniversaire d'avancement d'échelon.

- b) La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon ne doit pas être modifiée notamment à la suite d'un avancement de classe ou à une promotion telle que définie à l'alinéa m) de la clause 1.01 sauf à l'occasion d'une intégration lorsque les règles de l'intégration le prévoient.
- c) Nonobstant les dispositions qui précèdent, tout salarié, y compris le salarié en congé de préretraite, qui, au cours des douze (12) mois consécutifs qui précèdent immédiatement la date anniversaire de son admissibilité à l'avancement d'échelon, s'est absenté durant six (6) mois ou plus, avec ou sans traitement, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon. Toutefois, le salarié en congé avec traitement pour études de perfectionnement, la salariée en congé de maternité, tout salarié à temps complet en vertu de la clause 8.04 ou de la

clause 8.08, de même que tout salarié en congé sans traitement en vertu de la clause 38.40, mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines n'est pas considéré comme étant absent du travail.

- 42.05 L'avancement accéléré d'échelon(s) signifie tout avancement d'un ou de plus d'un échelon additionnel accordé au salarié à la suite d'une augmentation de son crédit d'expérience résultant de l'application du C.T. 103775 du 25 janvier 1977 et selon toutes modifications subséquentes apportées par le gouvernement du Québec. Tel avancement accéléré d'échelon(s) est possible aux dates et conditions prévues à la clause 42.04 qui précède.
- 42.06 À l'occasion de l'avancement de classe, tel que défini à l'alinéa m) de la clause 1.01, l'échelon attribué au salarié dans la classe supérieure à laquelle il accède lui est attribué selon les dispositions suivantes :

L'échelon dans la nouvelle classe est normalement déterminé en fonction de l'échelon où était le salarié avant son avancement de classe : le salarié est nommé au premier échelon de la nouvelle classe lorsque, antérieurement, il était à l'échelon correspondant au crédit d'expérience requis pour l'admissibilité à la classe supérieure; le salarié est nommé au deuxième échelon immédiatement supérieur à l'échelon correspondant au crédit d'expérience requis pour l'admissibilité à la classe supérieure; le salarié est nommé au troisième ou quatrième échelon, et ainsi de suite, selon que, antérieurement, il était au deuxième ou troisième échelon, et ainsi de suite, immédiatement supérieur à l'échelon correspondant au crédit d'expérience requis pour l'admissibilité à la classe supérieure. Toutefois, le salarié dont le traitement antérieur à l'avancement de classe serait « hors échelle » est versé à l'échelon dont le traitement dans la nouvelle classe est égal ou immédiatement supérieur à son traitement et le dernier échelon lui est alors attribué.

Cependant, l'échelon attribué à ce salarié dans sa nouvelle classe ne doit en aucun cas être inférieur à celui qui lui serait normalement attribué s'il avait été au dernier échelon de sa classe antérieure, mais sans être « hors échelle ».

- 42.07 À l'occasion d'une promotion, l'échelon attribué au salarié dans sa nouvelle classe d'emploi est généralement égal en nombre à son crédit d'expérience plus un (1). Toutefois, le salarié promu dont le traitement antérieur serait plus élevé que le traitement correspondant à l'échelon ainsi attribué est nommé à l'échelon dont le traitement dans la nouvelle classe à laquelle il est promu est égal ou immédiatement supérieur à son traitement antérieur ou, si celui-ci est plus élevé que le taux maximum de la classe à laquelle il accède, il conserve son ancien traitement et le dernier échelon de sa nouvelle classe lui est attribué.

42.08 Le nouveau traitement du salarié prend effet à la date effective de sa nomination ou, si le salarié n'est pas encore en fonction, à la date à compter de laquelle il assume ses nouvelles fonctions.

42.09 Un salarié appelé par l'employeur à :

- a) occuper un emploi supérieur à sa classification, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à 5 % de son taux horaire applicable, calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à deux (2) jours ouvrables consécutifs;
- b) occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, l'emploi d'un supérieur immédiat dont la classe d'emploi est comprise dans l'une des classifications du personnel de direction ou de maîtrise ou du personnel professionnel, reçoit pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à 5 % de son taux horaire applicable calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Les dispositions des alinéas a) et b) qui précèdent ne s'appliquent au salarié surnuméraire qu'en autant que l'emploi visé aux dits alinéas est un emploi surnuméraire. De plus, dans le cas des salariés surnuméraires, la rémunération additionnelle de 5 % doit être calculée sur le traitement régulier du salarié plus la majoration prévue 2^e paragraphe de la clause 42.03.

Aux fins d'application des alinéas a) et b) qui précèdent, les jours fériés et chômés n'ont pas pour effet d'interrompre la durée des jours ouvrables consécutifs.

Un salarié ne peut avoir droit simultanément aux rémunérations additionnelles prévues aux alinéas a) et b) qui précèdent.

ARTICLE 43 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

43.01 Tout travail requis d'un salarié par l'employeur, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail, ou en dehors des heures prévues par son horaire régulier, est considéré comme heure supplémentaire et rémunérée à raison d'une fois et demie le traitement régulier du salarié, selon la formule prescrite à la clause 46.08.

43.02 Nonobstant les dispositions de la clause précédente, à l'occasion, un salarié peut être requis de déplacer son heure normale de repas d'au plus une (1) heure près, pour exécuter ou continuer un travail urgent sans que cela puisse constituer des heures supplémentaires.

43.03 Un salarié a droit de recevoir en paiement des heures supplémentaires effectuées, un congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux des heures supplémentaires, à un moment qui convient au salarié et à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Au terme de chaque année financière de l'employeur, les congés accumulés suivant les dispositions de la présente clause qui n'ont pas été pris sont automatiquement reportés à l'année financière suivante pour un maximum des heures correspondant à la semaine régulière de travail du salarié, l'excédent des heures étant payé dans les soixante (60) jours. Toutefois, le salarié a droit de demander le paiement du solde de ces congés en date de la fin de la période de paie qui inclut le 30 septembre et à la fin d'année financière. Ceux-ci seront payés dans les soixante (60) jours suivant la demande.

Aux fins de l'application de la présente clause, le traitement de la banque d'heures supplémentaires s'effectuera selon l'année financière du système intégré de gestion des ressources humaines (SIGRH) ou de tout autre système qui pourrait le remplacer ultérieurement.

43.04 Lorsqu'un salarié est requis d'effectuer des heures supplémentaires, soit un jour férié ou une journée de congé hebdomadaire, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa journée régulière de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, il a droit pour le repas à une demi-heure ($\frac{1}{2}$) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en heures supplémentaires. Il peut aussi, pour prendre cette demi-heure ($\frac{1}{2}$), interrompre son travail en heures supplémentaires, à la condition toutefois que celui-ci dure effectivement au moins deux (2) heures sans compter le temps de cette interruption.

Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure ($\frac{1}{2}$) est rémunérée à taux d'heures supplémentaires applicable et le salarié a droit en outre à une indemnité de six dollars et cinquante cents (6,50 \$) en compensation du coût du repas.

Aux fins de l'alinéa qui précède, les périodes normales de repas sont les suivantes :

Déjeuner :	6 h à 7 h
Dîner :	12 h à 13 h
Souper :	17 h 30 à 18 h 30
Collation de nuit :	24 h à 1 h

43.05 Le salarié qui n'a pas été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail reçoit une rémunération minimum de quatre (4) heures à taux simple.

Le salarié qui a été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer un travail reçoit une rémunération minimum de trois (3) heures à taux simple sauf si le travail est interrompu à cause des circonstances incontrôlables ou si le travail est effectué en continuité avec la période de travail du salarié.

43.06 Le travail en heures supplémentaires dans un secteur de travail est confié, lorsqu'il est raisonnable de le faire, de préférence aux salariés de ce secteur de travail et ensuite aux autres salariés de la même direction. En ce faisant, il est réparti de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

Dans le cas où aucun salarié n'accepte d'effectuer des heures supplémentaires, la Société peut exiger que les heures supplémentaires soient accomplies par les salariés du secteur capables d'accomplir le travail, par ordre inverse d'ancienneté.

On entend par secteur de travail, le regroupement de salariés travaillant sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat.

43.07 Les clauses qui précèdent ne s'appliquent pas aux salariés qui, en raison de la nature de leurs fonctions fixent eux-mêmes leurs heures de travail hebdomadaires et quotidiennes, ni aux salariés dont l'horaire quotidien ne peut être efficacement contrôlé par l'employeur.

43.08 Lorsque les salariés visés à la clause qui précède sont spécialement requis par l'employeur d'exécuter un travail spécifique le soir, le samedi, le dimanche ou un jour férié prévu à l'article 35, ils reçoivent pour tel travail une rémunération égale à trois (3) heures à taux d'heures supplémentaires. Cependant, l'employeur paie à taux d'heures supplémentaires les heures effectivement travaillées au lieu de la rémunération précitée, si le salarié est en mesure d'établir, à la satisfaction de l'employeur, un nombre supérieur d'heures effectivement travaillées.

43.09 De plus, par exception et après consultation du syndicat, l'employeur peut verser, en guise de paiement des heures supplémentaires, un montant forfaitaire aux salariés visés à la clause 43.07 du présent article à l'occasion de situations particulières, tels la distribution et le retour de billets en double ou en triple et le lancement de nouvelles loteries instantanées.

ARTICLE 44 PRIMES DE SOIR, DE NUIT ET DE FIN DE SEMAINE

44.01 Un salarié a droit pour chaque heure effectivement travaillée entre 18 h et 24 h, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux d'heures supplémentaires, à une prime de :

- a) 0,96 \$ l'heure pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020;
- b) 0,98 \$ l'heure pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021;
- c) 1,00 \$ l'heure pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022.

44.02 Un salarié a droit pour chaque heure effectivement travaillée entre 0 h et 7 h, à condition que les heures effectuées ne soient pas rémunérées au taux d'heures supplémentaires, à une prime de :

- a) 1,26 \$ l'heure pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020;
- b) 1,29 \$ l'heure pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021;
- c) 1,32 \$ l'heure pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022.

44.03 Un salarié du groupe personnel ouvrier (416, 456) qui agit en tant que chef d'équipe, après avoir été nommé à cet effet par l'employeur, bénéficie de la prime suivante tant et aussi longtemps qu'il exerce cette responsabilité. Cette prime s'ajoute au taux prévu à la classification individuelle de l'ouvrier et est de :

- a) 1,03 \$ l'heure pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020;
- b) 1,05 \$ l'heure pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021;
- c) 1,07 \$ l'heure pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022.

44.04 Un salarié dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement des fins de semaine a droit pour chaque heure effectivement travaillée lors d'une deuxième fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci à une prime de :

- a) 3,39 \$ l'heure pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020;
- b) 3,46 \$ l'heure pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021;
- c) 3,53 \$ l'heure pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022.

Les heures travaillées lors de la deuxième fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci doivent être inscrites dans la semaine régulière de travail du salarié et être rémunérées à taux simple.

Pour bénéficier de cette prime, le salarié devra avoir préalablement travaillé une première fin de semaine complète selon les heures inscrites dans sa semaine régulière de travail et être rémunéré à taux simple pour les heures.

Lorsque le salarié travaille à sa demande deux ou plusieurs fins de semaine consécutives, il n'a pas droit à la prime.

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

ARTICLE 45 ALLOCATION DE DISPONIBILITÉ

45.01 Le salarié requis par l'employeur de demeurer en disponibilité reçoit une rémunération d'une heure à taux simple pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.

Lorsqu'une intervention est requise sans quitter son domicile, le salarié en disponibilité reçoit une rémunération additionnelle au taux prévu par l'article 43 pour la durée réelle de l'intervention.

La règle prévue à la clause 43.06 s'applique mutatis mutandis à la disponibilité.

ARTICLE 46 VERSEMENT DES GAINS

46.01 La paie des salariés est versée par dépôt bancaire tous les deux (2) jeudis, si un jeudi coïncide avec un jour férié ou un congé hebdomadaire, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

46.02 Les informations accompagnant l'avis de dépôt doivent indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

Ces informations seront convenues entre les parties.

Les avis de dépôt de la paie seront produits en format électronique seulement et accessibles à partir du portail libre-service de l'employé.

46.03 À la demande du salarié, un acompte sur traitement, égal à 100 % de son traitement net, est remis dans les meilleurs délais, mais au plus tard dans les cinq (5) jours de la date du versement prévu à la clause 46.01, à tout salarié déjà inscrit sur la paie régulière et ayant droit à sa paie, mais dont le dépôt n'a pas pu être versé conformément à la clause 46.01 pour un motif hors de son contrôle.

46.04 Les nouveaux salariés qui reviennent au travail après une absence sans traitement reçoivent leur paie dans les trente (30) jours qui suivent leur entrée en fonction

consécutives à leur nomination ou leur retour au travail. Il est entendu de plus que ces salariés peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus à la clause 46.03.

46.05 Les sommes dues pour du travail en heures supplémentaires ainsi que les primes et allocations, sauf si autrement stipulé, sont payées en règle générale à la paie qui suit immédiatement la période durant laquelle elles ont été gagnées.

46.06 Toutes les sommes que l'employeur doit verser à un salarié à titre d'allocation ou d'indemnité sont payées distinctement.

46.07 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des avances octroyées au salarié, porte intérêt au taux de 10 % l'an à compter de l'expiration du délai de trente (30) jours dans le cas de la clause 46.04 et dans le même délai dans le cas de la paie régulière. De plus, les montants payables suivant les dispositions de la clause 46.05 portent intérêt au taux de 10 % l'an à compter de l'expiration des délais prévus auxdites clauses.

46.08 Le traitement annuel de base d'un salarié s'obtient en multipliant le taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa semaine régulière de travail et par 52,18 semaines.

Le traitement hebdomadaire d'un salarié s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa semaine régulière de travail, tandis que le traitement quotidien s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa journée régulière de travail.

46.09 Au départ du salarié qui aura donné un préavis de quinze (15) jours à cet effet, l'employeur lui remet, et cela, avec un état détaillé, tous les montants dus aux titres de traitement, de congés de maladie et de vacances.

Si les sommes prévues au paragraphe précédent n'ont pas été versées au salarié au moment de son départ, elles sont payables au plus tard dans les trente (30) jours suivant la date du départ du salarié.

46.10 Avant de réclamer d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur consulte le salarié sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas entente entre l'employeur et le salarié sur le mode de remboursement, l'employeur ne peut retenir plus de 15 % du traitement brut par période de paie.

ARTICLE 47 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

47.01 Les dispositions du présent article visent tout salarié qui, à la demande de l'employeur, est l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile.

47.02 Ce salarié doit être avisé de son nouveau lieu de travail au moins trois (3) mois à l'avance. Cependant, si le salarié a de ses enfants résidant chez lui qui fréquentent une maison d'enseignement, l'employeur ne doit pas exiger que le salarié déménage au cours de l'année scolaire, sauf s'il y consent.

47.03 Après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur, ce salarié peut bénéficier des allocations prévues ci-après.

Permis d'absence

47.04 Tout salarié déplacé a droit aux permis d'absence suivants :

- a) permis d'absence avec traitement, d'une durée de trois (3) jours ouvrables au maximum, sans compter la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, l'employeur rembourse au salarié les frais de transport pour lui et son conjoint pour un voyage aller-retour ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage;
- b) permis d'absence avec traitement de trois (3) jours ouvrables, pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de séjour et de transport du salarié et de ses dépendants lui sont remboursés conformément à la réglementation concernant les frais de voyage.

47.05 L'employeur s'engage à rembourser, sur production de pièces justificatives, les frais encourus par le transport des meubles meublants et effets personnels du salarié visé et de ses dépendants, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou des frais de remorquage d'une maison mobile à condition qu'il fournisse à l'avance au moins deux (2) estimations détaillées des frais à prévoir.

47.06 Toutefois, l'employeur ne paie pas le coût de transport du véhicule personnel du salarié, à moins que l'endroit de son nouveau domicile ne soit accessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation ne sont pas remboursés par l'employeur.

Entreposage des meubles

47.07 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 du salarié et de ses dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Compensation des dépenses concomitantes

47.08 L'employeur paie un montant de sept cent cinquante dollars (750,00 \$) à tout salarié qui a un conjoint, ou de deux cents dollars (200,00 \$) s'il n'a pas de conjoint, en compensation des dépenses connexes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques ou de maisons mobiles, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que des facilités complètes soient mises à la disposition du salarié par l'employeur à son nouveau lieu de domicile. Toutefois, le montant de sept cent cinquante dollars (750,00 \$) payable à un salarié déplacé qui a un conjoint est également payable à un salarié qui n'a pas de conjoint et qui tient logement.

Rupture de bail

47.09 À l'abandon d'un logis sans bail écrit, l'employeur paie, s'il y a lieu, au salarié visé à la clause 47.01, une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, l'employeur dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, le salarié qui doit résilier son bail et pour lequel le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, le salarié doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

47.10 Si le salarié choisit de sous-louer lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de l'employeur.

Vente et achat de maison

47.11 L'employeur paie au moment du déplacement, relativement à la vente et/ou l'achat de la maison-résidence principale du salarié déplacé, 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'actes notariés 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 le salarié soit déjà propriétaire de la maison-résidence principale qu'il occupait au moment du déplacement et qu'il l'ait vendue;

- c) la pénalité prévue au contrat d'hypothèque pour le remboursement prématuré du prêt hypothécaire;
- d) la taxe de mutation.

47.12 Il peut arriver toutefois que la maison-résidence principale du salarié déplacé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, ne soit pas vendue au moment où le salarié 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 au salarié 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.

Frais de séjour

47.13 Lorsqu'il est nécessaire que le salarié se rende à son nouveau lieu de travail avant l'expiration du préavis prévu à la clause 47.02, l'employeur rembourse les frais de déplacements et de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage, pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de préavis.

47.14 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 de séjour du salarié et de ses dépendants, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

47.15 Dans des circonstances exceptionnelles, si l'employeur autorise un prolongement des périodes mentionnées aux clauses 47.13 et 47.14, le salarié doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Sa contribution est alors basée sur son coût de vie normale.

47.16 Si l'employeur autorise un retard du déménagement et si les dépendants du salarié ne sont pas relogés immédiatement, les frais de transport du salarié lui sont remboursés pour visiter sa famille toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de cinq cent soixante-trois (563) kilomètres si la distance à parcourir ne dépasse pas cinq cent soixante-trois (563) kilomètres aller-retour, et une (1) fois par mois, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1 609) kilomètres si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres.

Exclusions

47.17 Les dispositions des clauses 47.11 et 47.12 ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans.

Cependant, l'employeur paie au salarié propriétaire, sur présentation des baux, le montant de son loyer pendant au plus trois (3) mois si sa maison-résidence principale n'est pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé.

De plus, l'employeur lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages occasionnés par la location de sa maison-résidence principale, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage.

47.18 Toutefois, les dispositions prévues aux clauses 47.11, 47.12 et 47.17 ne s'appliquent pas dans le cas de déplacement de salariés exerçant des fonctions impliquant des changements de domicile fréquents requis par l'employeur.

ARTICLE 48 **FRAIS DE VOYAGE, ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURES** PERSONNELLES

48.01 Les frais de repas, de voyage, de logement dans un établissement hôtelier, d'assignation et d'usage de voiture personnelle sont réglementés par la directive concernant le remboursement de frais émise par l'employeur.

48.02 L'employeur peut en tout temps modifier la directive après avoir pris avis du syndicat, sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doive avoir pour effet de modifier à la baisse le régime des frais visé au présent article.

Cependant, les taux de kilométrage en application de la politique OPE-7 peuvent varier sans toutefois être inférieurs à 0,43 \$/km pour les premiers 18 000 kilomètres et à 0,355 \$/km pour les kilomètres subséquents.

ARTICLE 49 GRÈVE ET LOCK-OUT

49.01 Pendant la durée de la présente convention collective :

- a) l'employeur n'imposera pas le lock-out;
- b) il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni « journée d'étude », ni autres actions similaires de la part des salariés;
- c) ni le syndicat, ni personne agissant pour lui ou en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou ne supportera l'une ou l'autre des actions mentionnées à l'alinéa b) qui précède.

ARTICLE 50 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

50.01 À moins de dispositions à l'effet contraire, la présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 31 décembre 2022.

50.02 Nonobstant ce qui précède, la présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement.

50.03 Les annexes et lettres d'entente jointes à cette convention font partie intégrante de la convention collective.

SIGNATURE

Les parties conviennent qu'une copie de la présente convention comportant la signature des parties remise par courriel ou tout autre moyen de transmission électronique est réputée avoir la même valeur que le document original et par conséquent, liera les parties de la même manière qu'une signature manuscrite. Par ailleurs, la présente convention peut être signée en plusieurs exemplaires, dont chacun est considéré comme un original, mais qui sont tous considérés comme une seule et même convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 14^e jour de février 2022

LOTO-QUÉBEC

Ellaouzi Kenza

Signature numérique de Ellaouzi
Kenza
Date : 2022.02.14 15:51:14 -05'00'

Kenza Ellaouzi
Conseillère-cadre aux relations
professionnelles et porte-parole

Tremblay Nathalie

Signature numérique de Tremblay
Nathalie
Date : 2022.02.14 15:52:57 -05'00'

Nathalie Tremblay
Directrice principale de la planification
stratégique et de la performance

Lemieux Karina

Signature numérique de Lemieux
Karina
Date : 2022.02.14 15:54:23 -05'00'

Karina Lemieux
Partenaire d'affaires principale talent et
culture

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LOTO-QUÉBEC – CSN

Senécal Brigitte

Signature numérique de Senécal
Brigitte
Date : 2022.02.14 15:36:34 -05'00'

Brigitte Senécal
Présidente

Chandonnet Chantal

Signature numérique de
Chandonnet Chantal
Date : 2022.02.14 15:40:59 -05'00'

Chantal Chandonnet,
Secrétaire

Bannon Nathalie

Signature numérique de Bannon
Nathalie
Date : 2022.02.14 15:44:31 -05'00'

Nathalie Bannon,
Trésorière

Sophie Leclair

Signature numérique de Sophie
Leclair
Date : 2022.02.14 15:48:56 -05'00'

Sophie Leclair
Conseillère syndicale, CSN

Assermenté devant moi à distance par vidéoconférence ce 14^e jour de février 2022



Me Andrée-Anne Simard
Barreau du Québec no. 282589-9

ANNEXE "A"

LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

JOURS FÉRIÉS	2020	2021	2022
Jour de l'An	Mercredi 1 ^{er} janvier	Vendredi 1 ^{er} janvier	Lundi 3 janvier
Lendemain du jour de l'An	Jeudi 2 janvier	Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 10 avril	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril
Lundi de Pâques	Lundi 13 avril	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril
Fête des Patriotes	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai
Fête nationale du Québec	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin
Fête du Canada	Mercredi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet	Vendredi 1 ^{er} juillet
Fête du travail	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre
Fête de l'Action de Grâce	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre
Veille de Noël	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Vendredi 23 décembre
Jour de Noël	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	Lundi 26 décembre
Lendemain de Noël	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	Mardi 27 décembre
Veille du jour de l'An	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Vendredi 30 décembre

Les salariés visés par l'alinéa f) de la clause 29.07 ne sont pas régis par la présente annexe en ce qui concerne le report des jours fériés et chômés suivants : la veille de Noël, la fête de Noël, le lendemain de Noël, la veille du Jour de l'An, le Jour de l'An et le lendemain du Jour de l'An.

ANNEXE "B"

RELATIVE À L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE CONCERNANT LES SURNUMÉRAIRES

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux salariés surnuméraires de la façon suivante :

1. Les dispositions des articles suivants s'appliquent aux salariés surnuméraires :

- 01 Interprétation
- 02 Reconnaissance du syndicat et champs d'application
- 03 Responsabilités et fonctions de l'employeur
- 04 Pratiques interdites
- 05 Régime syndical
- 06 Droit d'affichage et transmission de documents
- 07 Réunions syndicales
- 12 Procédure de règlement de grief
- 13 Arbitrage
- 14 Mesures disciplinaires
- 16 Notation
- 25 Langue de travail
- 26 Santé et sécurité au travail
- 27 Uniformes (N.B. Si requis par l'employeur)
- 28 Stationnement
- 30 Absences sans traitement
- 33 Congés pour affaires judiciaires
- 34 Vacances
- 40 Accidents du travail, maladies professionnelles et retour progressif
- 41 Régime de retraite, à compter du moment prévu à la loi et aux conditions qui y sont établies
- 42 Rémunération
- 43 Heures supplémentaires
- 44 Primes de soir, de nuit et de fin de semaine
- 45 Allocation spéciale
- 46 Versement des gains
- 47 Frais de déménagement
- 48 Frais de voyage, assignation et d'usage de voitures personnelles
- 49 Grève et lock-out
- 50 Durée de la convention collective

2. Les dispositions des articles suivants ne s'appliquent pas aux salariés surnuméraires :
 - 09 Absences pour activités conjointes
 - 10 Rencontres entre le syndicat et la direction
 - 17 Statut de permanent
 - 19 Mouvement de personnel
 - 21 Changements technologiques, administratifs et autres
 - 22 Déplacement d'une unité administrative
 - 23 Détachement
 - 24 Développement des ressources humaines
 - 32 Charges publiques et services communautaires
 - 35 Jours fériés
 - 36 Congés sociaux
 - 39 Régimes d'assurances vie, maladie et salaire
3. Seules les clauses de l'Article 8 de la présente convention collective mentionnées ci-dessous s'appliquent aux salariés surnuméraires s'ils sont membres du conseil syndical :
 - a) la clause 8.02f) s'applique aux salariés surnuméraires pour assister au conseil syndical qui se tient généralement à raison d'une (1) fois aux deux (2) mois;
 - b) la clause 8.04 s'applique aux salariés surnuméraires pour leur permettre de suivre une (1) fois le cours d'éducation syndicale requis pour assumer le rôle de délégué syndical au sein du conseil syndical;
 - c) les clauses 8.03, 8.05 et 8.06 s'appliquent dans le cadre des libérations prévues en vertu des clauses 8.02f) et 8.04.
4. Seules les clauses 11.04 et 11.06 de l'Article 11 de la présente convention collective s'appliquent aux salariés surnuméraires s'ils sont membres du conseil syndical.
5. Les dispositions de la clause 14.16 de l'article Article 14 ne s'appliquent pas aux salariés surnuméraires.
6. Les dispositions de l'article 15 de la présente convention collective s'appliquent de la façon suivante :
 - a) les dispositions des clauses 15.01 à 15.04 s'appliquent;
 - b) les dispositions de la clause 15.05 s'appliquent aux salariés surnuméraires dont le traitement est compris dans l'échelle de traitement concernée, prévue à l'annexe « D » de la présente convention collective;

- c) les dispositions de la clause 15.06 s'appliquent, mais seulement pour les dispositions prévues sous la rubrique « classification » à la clause 15.01;
 - d) les dispositions des clauses 15.08 à 15.10 ne s'appliquent pas aux salariés surnuméraires.
7. Les dispositions de l'article 29 de la présente convention collective s'appliquent aux salariés surnuméraires à l'exception des dispositions de la clause 29.04.
 8. Mutatis mutandis, les dispositions de l'article 38 s'appliquent aux salariés surnuméraires dans la mesure où elles sont applicables, et cela, pour les périodes prévues d'emploi.

En aucun cas, cependant, l'application de l'article 38 ne doit avoir pour effet de consentir à un salarié surnuméraire des droits ou des avantages supérieurs à ceux consentis aux salariés permanents ou temporaire, ni non plus aux autres salariés surnuméraires qui ne sont pas en état de bénéficier de l'application de l'article 38.

9. Seule la clause 20.03 de l'article 20 s'applique aux salariés surnuméraires.
10. Tout salarié surnuméraire qui a accumulé au moins cent vingt (120) jours effectivement travaillés dans une même vice-présidence a le droit de voir son nom inscrit sur une liste de rappel au travail pour cette même vice-présidence.

Lorsque la Société décide de recourir à un salarié surnuméraire pour l'un ou l'autre des motifs prévus à l'alinéa h) de la clause 1.01 de la présente convention, les salariés surnuméraires inscrits sur cette liste ont le droit d'être rappelés, conformément au droit du salarié permanent mis à pied, pour exécuter le travail dans le corps d'emploi et dans la classe d'emploi dont ils répondent aux exigences requises, et cela, pour la durée complète de tel rappel.

Le rappel au travail s'effectue par localité au sens de la clause 21.13, en l'offrant au salarié qui répond aux exigences requises, qui est disponible pour la durée complète de l'affectation et qui a accumulé le plus grand nombre de jours effectivement travaillés.

Le salarié est tenu d'exprimer par écrit sa disponibilité à l'employeur en indiquant le corps d'emploi et la classe d'emploi dont il prétend répondre aux exigences; l'employeur n'est tenu de rappeler un salarié que dans la mesure où la disponibilité exprimée par le salarié correspond intégralement aux besoins à rencontrer.

La Société peut radier de la liste le nom de tout salarié surnuméraire qui ne présente pas une disponibilité suffisante ou qui omet de compléter une affectation qui lui a été consentie.

11. Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, la Société remet au syndicat la liste des salariés surnuméraires en indiquant leurs nom et prénom, leur corps d'emploi, leur classe d'emploi ainsi que le nombre de jours effectivement travaillés; une mise à jour de cette liste sera par la suite transmise au syndicat et est affichée tous les deux (2) mois.

ANNEXE "C"

LISTE DES CORPS VISÉS PAR LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE À LA DATE DE LA SIGNATURE

Classification	Corps
200	Agent de bureau
217	Bibliotechnicien
219	Dessinateur
221	Employés de secrétariat
241	Magasinier
249	Préposé à l'accueil
263	Technicien en architecture
264	Technicien en administration
265	Technicien en arts appliqués et graphiques
268	Technicien en électrotechnique
271	Technicien en information
272	Technicien en informatique
273	Technicien en mécanique du bâtiment
276	Téléphoniste-réceptionniste
278	Télévendeur
284	Préposé au service à la clientèle - Paiement aux gagnants
288	Préposé aux tirages
297	Secrétaire principale
349	Préposé aux diagnostics
416	Préposé à l'entretien général (classe 5 ouvrier certifié d'entretien, classe 10 aide de métiers du bâtiment)
456	Aide général (classe 10)

ANNEXE "D"

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

200 - AGENTE OU AGENT DE BUREAU (35 H)

		2020-01-01		2021-01-01		2022-01-01	
<u>Classe</u>	<u>Échelon</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>
10	1	20,76 \$	37 914 \$	21,18 \$	38 681 \$	21,83 \$	39 868 \$
10	2	21,44 \$	39 156 \$	21,87 \$	39 941 \$	22,53 \$	41 147 \$
10	3	22,14 \$	40 434 \$	22,58 \$	41 238 \$	23,26 \$	42 480 \$
10	4	22,87 \$	41 767 \$	23,33 \$	42 608 \$	24,04 \$	43 904 \$
10	5	23,62 \$	43 137 \$	24,09 \$	43 996 \$	24,82 \$	45 329 \$
10	6	24,39 \$	44 543 \$	24,88 \$	45 438 \$	25,63 \$	46 808 \$
10	7	25,23 \$	46 078 \$	25,73 \$	46 991 \$	26,50 \$	48 397 \$
5	1	25,57 \$	46 698 \$	26,08 \$	47 630 \$	26,87 \$	49 073 \$
5	2	26,44 \$	48 287 \$	26,97 \$	49 255 \$	27,79 \$	50 753 \$
5	3	27,30 \$	49 858 \$	27,85 \$	50 862 \$	28,41 \$	51 885 \$
5	4	28,19 \$	51 483 \$	28,75 \$	52 506 \$	29,33 \$	53 565 \$
5	5	29,13 \$	53 200 \$	29,71 \$	54 259 \$	30,30 \$	55 337 \$

200A - AGENTE OU AGENT DE BUREAU (40 H)

		2020-01-01		2021-01-01		2022-01-01	
<u>Classe</u>	<u>Échelon</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>
10	1	20,76 \$	43 330 \$	21,18 \$	44 207 \$	21,83 \$	45 564 \$
10	2	21,44 \$	44 750 \$	21,87 \$	45 647 \$	22,53 \$	47 025 \$
10	3	22,14 \$	46 211 \$	22,58 \$	47 129 \$	23,26 \$	48 548 \$
10	4	22,87 \$	47 734 \$	23,33 \$	48 694 \$	24,04 \$	50 176 \$
10	5	23,62 \$	49 300 \$	24,09 \$	50 281 \$	24,82 \$	51 804 \$
10	6	24,39 \$	50 907 \$	24,88 \$	51 930 \$	25,63 \$	53 495 \$
10	7	25,23 \$	52 660 \$	25,73 \$	53 704 \$	26,50 \$	55 311 \$
5	1	25,57 \$	53 370 \$	26,08 \$	54 434 \$	26,87 \$	56 083 \$
5	2	26,44 \$	55 186 \$	26,97 \$	56 292 \$	27,79 \$	58 003 \$
5	3	27,30 \$	56 981 \$	27,85 \$	58 129 \$	28,41 \$	59 297 \$
5	4	28,19 \$	58 838 \$	28,75 \$	60 007 \$	29,33 \$	61 218 \$
5	5	29,13 \$	60 800 \$	29,71 \$	62 011 \$	30,30 \$	63 242 \$

217 - BIBLIOTHECNIENNE OU BIBLIOTHECNIEN (35 H)

		2020-01-01		2021-01-01		2022-01-01	
<u>Classe</u>	<u>Échelon</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>
10	1	24,21 \$	44 215 \$	24,69 \$	45 091 \$	25,43 \$	46 443 \$
10	2	24,99 \$	45 639 \$	25,49 \$	46 552 \$	26,26 \$	47 959 \$
10	3	25,83 \$	47 173 \$	26,35 \$	48 123 \$	27,15 \$	49 584 \$
10	4	26,66 \$	48 689 \$	27,19 \$	49 657 \$	28,01 \$	51 155 \$
10	5	27,56 \$	50 333 \$	28,11 \$	51 337 \$	28,67 \$	52 360 \$
10	6	28,49 \$	52 031 \$	29,06 \$	53 072 \$	29,64 \$	54 132 \$
10	7	29,40 \$	53 693 \$	29,99 \$	54 771 \$	30,59 \$	55 867 \$
10	8	30,37 \$	55 465 \$	30,98 \$	56 579 \$	31,60 \$	57 711 \$
10	9	31,39 \$	57 328 \$	32,02 \$	58 478 \$	32,66 \$	59 647 \$
10	10	32,44 \$	59 245 \$	33,09 \$	60 432 \$	33,75 \$	61 638 \$

219 - DESSINATRICE OU DESSINATEUR (35 H)

		2020-01-01		2021-01-01		2022-01-01	
<u>Classe</u>	<u>Échelon</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>
10	1	20,76 \$	37 914 \$	21,18 \$	38 681 \$	21,83 \$	39 868 \$
10	2	21,44 \$	39 156 \$	21,87 \$	39 941 \$	22,53 \$	41 147 \$
10	3	22,14 \$	40 434 \$	22,58 \$	41 238 \$	23,26 \$	42 480 \$
10	4	22,87 \$	41 767 \$	23,33 \$	42 608 \$	24,04 \$	43 904 \$
10	5	23,62 \$	43 137 \$	24,09 \$	43 996 \$	24,82 \$	45 329 \$
10	6	24,39 \$	44 543 \$	24,88 \$	45 438 \$	25,63 \$	46 808 \$
10	7	25,23 \$	46 078 \$	25,73 \$	46 991 \$	26,50 \$	48 397 \$

221 - EMPLOYÉE OU EMPLOYÉ DE SECRÉTARIAT (35 H)

		2020-01-01		2021-01-01		2022-01-01	
<u>Classe</u>	<u>Échelon</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>
10	1	21,04 \$	38 425 \$	21,46 \$	39 192 \$	22,11 \$	40 379 \$
10	2	21,75 \$	39 722 \$	22,19 \$	40 526 \$	22,86 \$	41 749 \$
10	3	22,46 \$	41 019 \$	22,91 \$	41 841 \$	23,60 \$	43 101 \$
10	4	23,21 \$	42 388 \$	23,67 \$	43 229 \$	24,38 \$	44 525 \$
10	5	23,97 \$	43 776 \$	24,45 \$	44 653 \$	25,19 \$	46 005 \$
10	6	24,77 \$	45 237 \$	25,27 \$	46 151 \$	26,04 \$	47 557 \$
10	7	25,56 \$	46 680 \$	26,07 \$	47 612 \$	26,86 \$	49 054 \$
10	8	26,43 \$	48 269 \$	26,96 \$	49 237 \$	27,78 \$	50 735 \$
10	9	27,27 \$	49 803 \$	27,82 \$	50 808 \$	28,38 \$	51 830 \$

221H - EMPLOYÉE OU EMPLOYÉ DE SECRÉTARIAT (37,5 H)

		2020-01-01		2021-01-01		2022-01-01	
<u>Classe</u>	<u>Échelon</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>
10	1	21,04 \$	41 170 \$	21,46 \$	41 992 \$	22,11 \$	43 264 \$
10	2	21,75 \$	42 559 \$	22,19 \$	43 420 \$	22,86 \$	44 731 \$
10	3	22,46 \$	43 949 \$	22,91 \$	44 829 \$	23,60 \$	46 179 \$
10	4	23,21 \$	45 416 \$	23,67 \$	46 316 \$	24,38 \$	47 706 \$
10	5	23,97 \$	46 903 \$	24,45 \$	47 843 \$	25,19 \$	49 291 \$
10	6	24,77 \$	48 469 \$	25,27 \$	49 447 \$	26,04 \$	50 954 \$
10	7	25,56 \$	50 015 \$	26,07 \$	51 012 \$	26,86 \$	52 558 \$
10	8	26,43 \$	51 717 \$	26,96 \$	52 754 \$	27,78 \$	54 359 \$
10	9	27,27 \$	53 361 \$	27,82 \$	54 437 \$	28,38 \$	55 533 \$

241C - MAGASINIÈRE OU MAGASINIER (35 H)

2020-01-01				2021-01-01		2022-01-01	
<u>Classe</u>	<u>Échelon</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>
10	1	21,17 \$	38 663 \$	21,59 \$	39 430 \$	22,24 \$	40 617 \$
10	2	21,86 \$	39 923 \$	22,30 \$	40 726 \$	22,98 \$	41 968 \$
10	3	22,58 \$	41 238 \$	23,03 \$	42 060 \$	23,72 \$	43 320 \$
10	4	23,32 \$	42 589 \$	23,79 \$	43 448 \$	24,51 \$	44 763 \$
10	5	24,10 \$	44 014 \$	24,58 \$	44 890 \$	25,32 \$	46 242 \$
10	6	24,90 \$	45 475 \$	25,40 \$	46 388 \$	26,17 \$	47 794 \$
10	7	25,71 \$	46 954 \$	26,22 \$	47 886 \$	27,01 \$	49 328 \$
5	1	25,62 \$	46 790 \$	26,13 \$	47 721 \$	26,92 \$	49 164 \$
5	2	26,48 \$	48 360 \$	27,01 \$	49 328 \$	27,83 \$	50 826 \$
5	3	27,38 \$	50 004 \$	27,93 \$	51 009 \$	28,49 \$	52 031 \$
5	4	28,23 \$	51 556 \$	28,79 \$	52 579 \$	29,37 \$	53 638 \$
5	5	29,19 \$	53 310 \$	29,77 \$	54 369 \$	30,37 \$	55 465 \$
5	6	30,16 \$	55 081 \$	30,76 \$	56 177 \$	31,38 \$	57 309 \$

241 - MAGASINIÈRE OU MAGASINIER (40 H)

2020-01-01				2021-01-01		2022-01-01	
<u>Classe</u>	<u>Échelon</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>
10	1	21,17 \$	44 186 \$	21,59 \$	45 063 \$	22,24 \$	46 419 \$
10	2	21,86 \$	45 626 \$	22,30 \$	46 545 \$	22,98 \$	47 964 \$
10	3	22,58 \$	47 129 \$	23,03 \$	48 068 \$	23,72 \$	49 508 \$
10	4	23,32 \$	48 674 \$	23,79 \$	49 654 \$	24,51 \$	51 157 \$
10	5	24,10 \$	50 302 \$	24,58 \$	51 303 \$	25,32 \$	52 848 \$
10	6	24,90 \$	51 971 \$	25,40 \$	53 015 \$	26,17 \$	54 622 \$
10	7	25,71 \$	53 662 \$	26,22 \$	54 726 \$	27,01 \$	56 375 \$
5	1	25,62 \$	53 474 \$	26,13 \$	54 539 \$	26,92 \$	56 187 \$
5	2	26,48 \$	55 269 \$	27,01 \$	56 375 \$	27,83 \$	58 087 \$
5	3	27,38 \$	57 148 \$	27,93 \$	58 296 \$	28,49 \$	59 464 \$
5	4	28,23 \$	58 922 \$	28,79 \$	60 090 \$	29,37 \$	61 301 \$
5	5	29,19 \$	60 925 \$	29,77 \$	62 136 \$	30,37 \$	63 388 \$
5	6	30,16 \$	62 950 \$	30,76 \$	64 202 \$	31,38 \$	65 496 \$

249 - PRÉPOSÉE OU PRÉPOSÉ À L'ACCUEIL (35 H)

Classe	Échelon	2020-01-01		2021-01-01		2022-01-01	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
10	1	22,38 \$	40 873 \$	22,83 \$	41 694 \$	23,52 \$	42 955 \$
10	2	23,12 \$	42 224 \$	23,58 \$	43 064 \$	24,29 \$	44 361 \$
10	3	23,88 \$	43 612 \$	24,36 \$	44 489 \$	25,10 \$	45 840 \$
10	4	24,68 \$	45 073 \$	25,17 \$	45 968 \$	25,93 \$	47 356 \$
10	5	25,48 \$	46 534 \$	25,99 \$	47 466 \$	26,78 \$	48 908 \$
10	6	26,35 \$	48 123 \$	26,88 \$	49 091 \$	27,69 \$	50 570 \$
10	7	27,19 \$	49 657 \$	27,73 \$	50 643 \$	28,28 \$	51 648 \$
10	8	28,10 \$	51 319 \$	28,66 \$	52 342 \$	29,23 \$	53 383 \$
5	1	26,43 \$	48 269 \$	26,96 \$	49 237 \$	27,78 \$	50 735 \$
5	2	27,27 \$	49 803 \$	27,82 \$	50 808 \$	28,38 \$	51 830 \$
5	3	28,18 \$	51 465 \$	28,74 \$	52 488 \$	29,31 \$	53 529 \$
5	4	29,12 \$	53 182 \$	29,70 \$	54 241 \$	30,29 \$	55 319 \$
5	5	30,08 \$	54 935 \$	30,68 \$	56 031 \$	31,29 \$	57 145 \$
5	6	31,07 \$	56 743 \$	31,69 \$	57 875 \$	32,32 \$	59 026 \$
5	7	32,11 \$	58 642 \$	32,75 \$	59 811 \$	33,41 \$	61 017 \$

263 - TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN ARCHITECTURE (35 H)

Classe	Échelon	2020-01-01		2021-01-01		2022-01-01	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
10	1	24,57 \$	44 872 \$	25,06 \$	45 767 \$	25,82 \$	47 155 \$
10	2	25,39 \$	46 370 \$	25,90 \$	47 301 \$	26,68 \$	48 726 \$
10	3	26,21 \$	47 867 \$	26,73 \$	48 817 \$	27,53 \$	50 278 \$
10	4	27,07 \$	49 438 \$	27,61 \$	50 424 \$	28,16 \$	51 429 \$
10	5	27,99 \$	51 118 \$	28,55 \$	52 141 \$	29,12 \$	53 182 \$
10	6	28,89 \$	52 762 \$	29,47 \$	53 821 \$	30,06 \$	54 899 \$
10	7	29,85 \$	54 515 \$	30,45 \$	55 611 \$	31,06 \$	56 725 \$
10	8	30,83 \$	56 305 \$	31,45 \$	57 437 \$	32,08 \$	58 588 \$
10	9	31,86 \$	58 186 \$	32,50 \$	59 355 \$	33,15 \$	60 542 \$
10	10	32,90 \$	60 085 \$	33,56 \$	61 291 \$	34,23 \$	62 514 \$
5	1	31,96 \$	58 369 \$	32,60 \$	59 537 \$	33,25 \$	60 724 \$
5	2	33,01 \$	60 286 \$	33,67 \$	61 492 \$	34,34 \$	62 715 \$
5	3	34,10 \$	62 277 \$	34,78 \$	63 519 \$	35,48 \$	64 797 \$
5	4	35,22 \$	64 322 \$	35,92 \$	65 601 \$	36,64 \$	66 916 \$
5	5	36,38 \$	66 441 \$	37,11 \$	67 774 \$	37,85 \$	69 125 \$

264 - TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN ADMINISTRATION (35 H)

Classe	Échelon	2020-01-01		2021-01-01		2022-01-01	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
10	1	24,21 \$	44 215 \$	24,69 \$	45 091 \$	25,43 \$	46 443 \$
10	2	24,99 \$	45 639 \$	25,49 \$	46 552 \$	26,26 \$	47 959 \$
10	3	25,83 \$	47 173 \$	26,35 \$	48 123 \$	27,15 \$	49 584 \$
10	4	26,66 \$	48 689 \$	27,19 \$	49 657 \$	28,01 \$	51 155 \$
10	5	27,56 \$	50 333 \$	28,11 \$	51 337 \$	28,67 \$	52 360 \$
10	6	28,49 \$	52 031 \$	29,06 \$	53 072 \$	29,64 \$	54 132 \$
10	7	29,40 \$	53 693 \$	29,99 \$	54 771 \$	30,59 \$	55 867 \$
10	8	30,37 \$	55 465 \$	30,98 \$	56 579 \$	31,60 \$	57 711 \$
10	9	31,39 \$	57 328 \$	32,02 \$	58 478 \$	32,66 \$	59 647 \$
10	10	32,44 \$	59 245 \$	33,09 \$	60 432 \$	33,75 \$	61 638 \$
5	1	31,56 \$	57 638 \$	32,19 \$	58 789 \$	32,83 \$	59 957 \$
5	2	32,61 \$	59 556 \$	33,26 \$	60 743 \$	33,93 \$	61 966 \$
5	3	33,68 \$	61 510 \$	34,35 \$	62 733 \$	35,04 \$	63 994 \$
5	4	34,80 \$	63 555 \$	35,50 \$	64 834 \$	36,21 \$	66 130 \$
5	5	35,94 \$	65 637 \$	36,66 \$	66 952 \$	37,39 \$	68 285 \$
5	6	37,13 \$	67 811 \$	37,87 \$	69 162 \$	38,63 \$	70 550 \$

265 - TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN ARTS APPLIQUÉS ET GRAPHIQUES (35 H)

Classe	Échelon	2020-01-01		2021-01-01		2022-01-01	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
10	1	25,02 \$	45 694 \$	25,67 \$	46 881 \$	26,44 \$	48 287 \$
10	2	25,87 \$	47 246 \$	26,54 \$	48 470 \$	27,34 \$	49 931 \$
10	3	26,69 \$	48 744 \$	27,38 \$	50 004 \$	28,21 \$	51 520 \$
10	4	27,57 \$	50 351 \$	28,28 \$	51 648 \$	28,85 \$	52 689 \$
10	5	28,51 \$	52 068 \$	29,25 \$	53 419 \$	29,84 \$	54 497 \$
10	6	29,42 \$	53 730 \$	30,18 \$	55 118 \$	30,78 \$	56 214 \$
10	7	30,40 \$	55 520 \$	31,19 \$	56 962 \$	31,81 \$	58 095 \$
10	8	31,41 \$	57 364 \$	32,22 \$	58 843 \$	32,86 \$	60 012 \$
10	9	32,45 \$	59 263 \$	33,29 \$	60 798 \$	33,96 \$	62 021 \$
10	10	33,50 \$	61 181 \$	34,36 \$	62 752 \$	35,05 \$	64 012 \$
5	1	31,56 \$	57 638 \$	32,19 \$	58 789 \$	32,83 \$	59 957 \$
5	2	32,61 \$	59 556 \$	33,26 \$	60 743 \$	33,93 \$	61 966 \$
5	3	33,68 \$	61 510 \$	34,35 \$	62 733 \$	35,04 \$	63 994 \$
5	4	34,80 \$	63 555 \$	35,50 \$	64 834 \$	36,21 \$	66 130 \$
5	5	35,94 \$	65 637 \$	36,66 \$	66 952 \$	37,39 \$	68 285 \$
5	6	37,13 \$	67 811 \$	37,87 \$	69 162 \$	38,63 \$	70 550 \$

268 - TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN ÉLECTROTECHNIQUE (35 H)

Classe	Échelon	2020-01-01		2021-01-01		2022-01-01	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
10	1	24,57 \$	44 872 \$	25,06 \$	45 767 \$	25,82 \$	47 155 \$
10	2	25,39 \$	46 370 \$	25,90 \$	47 301 \$	26,68 \$	48 726 \$
10	3	26,21 \$	47 867 \$	26,73 \$	48 817 \$	27,53 \$	50 278 \$
10	4	27,07 \$	49 438 \$	27,61 \$	50 424 \$	28,16 \$	51 429 \$
10	5	27,99 \$	51 118 \$	28,55 \$	52 141 \$	29,12 \$	53 182 \$
10	6	28,89 \$	52 762 \$	29,47 \$	53 821 \$	30,06 \$	54 899 \$
10	7	29,85 \$	54 515 \$	30,45 \$	55 611 \$	31,06 \$	56 725 \$
10	8	30,83 \$	56 305 \$	31,45 \$	57 437 \$	32,08 \$	58 588 \$
10	9	31,86 \$	58 186 \$	32,50 \$	59 355 \$	33,15 \$	60 542 \$
10	10	32,90 \$	60 085 \$	33,56 \$	61 291 \$	34,23 \$	62 514 \$
5	1	31,96 \$	58 369 \$	32,60 \$	59 537 \$	33,25 \$	60 724 \$
5	2	33,01 \$	60 286 \$	33,67 \$	61 492 \$	34,34 \$	62 715 \$
5	3	34,10 \$	62 277 \$	34,78 \$	63 519 \$	35,48 \$	64 797 \$
5	4	35,22 \$	64 322 \$	35,92 \$	65 601 \$	36,64 \$	66 916 \$
5	5	36,38 \$	66 441 \$	37,11 \$	67 774 \$	37,85 \$	69 125 \$

271 - TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN INFORMATION (35 H)

Classe	Échelon	2020-01-01		2021-01-01		2022-01-01	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
10	1	24,21 \$	44 215 \$	24,69 \$	45 091 \$	25,43 \$	46 443 \$
10	2	24,99 \$	45 639 \$	25,49 \$	46 552 \$	26,26 \$	47 959 \$
10	3	25,83 \$	47 173 \$	26,35 \$	48 123 \$	27,15 \$	49 584 \$
10	4	26,66 \$	48 689 \$	27,19 \$	49 657 \$	28,01 \$	51 155 \$
10	5	27,56 \$	50 333 \$	28,11 \$	51 337 \$	28,67 \$	52 360 \$
10	6	28,49 \$	52 031 \$	29,06 \$	53 072 \$	29,64 \$	54 132 \$
10	7	29,40 \$	53 693 \$	29,99 \$	54 771 \$	30,59 \$	55 867 \$
10	8	30,37 \$	55 465 \$	30,98 \$	56 579 \$	31,60 \$	57 711 \$
10	9	31,39 \$	57 328 \$	32,02 \$	58 478 \$	32,66 \$	59 647 \$
10	10	32,44 \$	59 245 \$	33,09 \$	60 432 \$	33,75 \$	61 638 \$
5	1	31,56 \$	57 638 \$	32,19 \$	58 789 \$	32,83 \$	59 957 \$
5	2	32,61 \$	59 556 \$	33,26 \$	60 743 \$	33,93 \$	61 966 \$
5	3	33,68 \$	61 510 \$	34,35 \$	62 733 \$	35,04 \$	63 994 \$
5	4	34,80 \$	63 555 \$	35,50 \$	64 834 \$	36,21 \$	66 130 \$
5	5	35,94 \$	65 637 \$	36,66 \$	66 952 \$	37,39 \$	68 285 \$
5	6	37,13 \$	67 811 \$	37,87 \$	69 162 \$	38,63 \$	70 550 \$

272 - TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN INFORMATIQUE (35 H)

Classe	Échelon	2020-01-01		2021-01-01		2022-01-01	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
10	1	24,27 \$	44 324 \$	24,76 \$	45 219 \$	25,51 \$	46 589 \$
10	2	25,05 \$	45 749 \$	25,55 \$	46 662 \$	26,32 \$	48 068 \$
10	3	25,89 \$	47 283 \$	26,41 \$	48 233 \$	27,21 \$	49 694 \$
10	4	26,71 \$	48 780 \$	27,24 \$	49 748 \$	28,06 \$	51 246 \$
10	5	27,61 \$	50 424 \$	28,16 \$	51 429 \$	28,72 \$	52 451 \$
10	6	28,55 \$	52 141 \$	29,12 \$	53 182 \$	29,70 \$	54 241 \$
10	7	29,46 \$	53 803 \$	30,05 \$	54 880 \$	30,65 \$	55 976 \$
10	8	30,42 \$	55 556 \$	31,03 \$	56 670 \$	31,65 \$	57 802 \$
10	9	31,44 \$	57 419 \$	32,07 \$	58 569 \$	32,71 \$	59 738 \$
10	10	32,49 \$	59 336 \$	33,14 \$	60 524 \$	33,80 \$	61 729 \$
10	11	33,57 \$	61 309 \$	34,24 \$	62 533 \$	34,92 \$	63 774 \$
10	12	34,68 \$	63 336 \$	35,37 \$	64 596 \$	36,08 \$	65 893 \$
5	1	31,43 \$	57 401 \$	32,06 \$	58 551 \$	32,70 \$	59 720 \$
5	2	32,48 \$	59 318 \$	33,13 \$	60 505 \$	33,79 \$	61 711 \$
5	3	33,56 \$	61 291 \$	34,23 \$	62 514 \$	34,91 \$	63 756 \$
5	4	34,67 \$	63 318 \$	35,36 \$	64 578 \$	36,07 \$	65 875 \$
5	5	35,82 \$	65 418 \$	36,54 \$	66 733 \$	37,27 \$	68 066 \$
5	6	36,99 \$	67 555 \$	37,73 \$	68 906 \$	38,48 \$	70 276 \$
5	7	38,20 \$	69 765 \$	38,96 \$	71 153 \$	39,74 \$	72 577 \$

272C - TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN INFORMATIQUE (40 H)

Classe	Échelon	2020-01-01		2021-01-01		2022-01-01	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
10	1	24,27 \$	50 656 \$	24,76 \$	51 679 \$	25,51 \$	53 244 \$
10	2	25,05 \$	52 284 \$	25,55 \$	53 328 \$	26,32 \$	54 935 \$
10	3	25,89 \$	54 038 \$	26,41 \$	55 123 \$	27,21 \$	56 793 \$
10	4	26,71 \$	55 749 \$	27,24 \$	56 855 \$	28,06 \$	58 567 \$
10	5	27,61 \$	57 628 \$	28,16 \$	58 776 \$	28,72 \$	59 944 \$
10	6	28,55 \$	59 590 \$	29,12 \$	60 779 \$	29,70 \$	61 990 \$
10	7	29,46 \$	61 489 \$	30,05 \$	62 720 \$	30,65 \$	63 973 \$
10	8	30,42 \$	63 493 \$	31,03 \$	64 766 \$	31,65 \$	66 060 \$
10	9	31,44 \$	65 622 \$	32,07 \$	66 937 \$	32,71 \$	68 272 \$
10	10	32,49 \$	67 813 \$	33,14 \$	69 170 \$	33,80 \$	70 547 \$
10	11	33,57 \$	70 067 \$	34,24 \$	71 466 \$	34,92 \$	72 885 \$
10	12	34,68 \$	72 384 \$	35,37 \$	73 824 \$	36,08 \$	75 306 \$

273 - TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN MÉCANIQUE DE BÂTIMENT (35 H)

		2020-01-01		2021-01-01		2022-01-01	
<u>Classe</u>	<u>Échelon</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>
10	1	24,57 \$	44 872 \$	25,06 \$	45 767 \$	25,82 \$	47 155 \$
10	2	25,39 \$	46 370 \$	25,90 \$	47 301 \$	26,68 \$	48 726 \$
10	3	26,21 \$	47 867 \$	26,73 \$	48 817 \$	27,53 \$	50 278 \$
10	4	27,07 \$	49 438 \$	27,61 \$	50 424 \$	28,16 \$	51 429 \$
10	5	27,99 \$	51 118 \$	28,55 \$	52 141 \$	29,12 \$	53 182 \$
10	6	28,89 \$	52 762 \$	29,47 \$	53 821 \$	30,06 \$	54 899 \$
10	7	29,85 \$	54 515 \$	30,45 \$	55 611 \$	31,06 \$	56 725 \$
10	8	30,83 \$	56 305 \$	31,45 \$	57 437 \$	32,08 \$	58 588 \$
10	9	31,86 \$	58 186 \$	32,50 \$	59 355 \$	33,15 \$	60 542 \$
10	10	32,90 \$	60 085 \$	33,56 \$	61 291 \$	34,23 \$	62 514 \$
5	1	31,96 \$	58 369 \$	32,60 \$	59 537 \$	33,25 \$	60 724 \$
5	2	33,01 \$	60 286 \$	33,67 \$	61 492 \$	34,34 \$	62 715 \$
5	3	34,10 \$	62 277 \$	34,78 \$	63 519 \$	35,48 \$	64 797 \$
5	4	35,22 \$	64 322 \$	35,92 \$	65 601 \$	36,64 \$	66 916 \$
5	5	36,38 \$	66 441 \$	37,11 \$	67 774 \$	37,85 \$	69 125 \$

276 - TÉLÉPHONISTE-RÉCEPTIONNISTE (35 H)

		2020-01-01		2021-01-01		2022-01-01	
<u>Classe</u>	<u>Échelon</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>
10	1	20,52 \$	37 476 \$	20,93 \$	38 224 \$	21,72 \$	39 667 \$
10	2	21,21 \$	38 736 \$	21,63 \$	39 503 \$	22,44 \$	40 982 \$
10	3	21,92 \$	40 033 \$	22,36 \$	40 836 \$	23,20 \$	42 370 \$
10	4	22,65 \$	41 366 \$	23,10 \$	42 188 \$	23,96 \$	43 758 \$

276H - TÉLÉPHONISTE-RÉCEPTIONNISTE (37,5 H)

		2020-01-01		2021-01-01		2022-01-01	
<u>Classe</u>	<u>Échelon</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>
10	1	20,52 \$	40 153 \$	20,93 \$	40 955 \$	21,72 \$	42 501 \$
10	2	21,21 \$	41 503 \$	21,63 \$	42 325 \$	22,44 \$	43 909 \$
10	3	21,92 \$	42 892 \$	22,36 \$	43 753 \$	23,20 \$	45 397 \$
10	4	22,65 \$	44 320 \$	23,10 \$	45 201 \$	23,96 \$	46 884 \$

276C - TÉLÉPHONISTE-RÉCEPTIONNISTE (40 H)

		2020-01-01		2021-01-01		2022-01-01	
<u>Classe</u>	<u>Échelon</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>
10	1	20,52 \$	42 829 \$	20,93 \$	43 685 \$	21,72 \$	45 334 \$
10	2	21,21 \$	44 270 \$	21,63 \$	45 146 \$	22,44 \$	46 837 \$
10	3	21,92 \$	45 751 \$	22,36 \$	46 670 \$	23,20 \$	48 423 \$
10	4	22,65 \$	47 275 \$	23,10 \$	48 214 \$	23,96 \$	50 009 \$

278 - TÉLÉVENDEUSE OU TÉLÉVENDEUR (35 H)

Classe	Échelon	2020-01-01		2021-01-01		2022-01-01	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
10	1	22,38 \$	40 873 \$	22,83 \$	41 694 \$	23,52 \$	42 955 \$
10	2	23,12 \$	42 224 \$	23,58 \$	43 064 \$	24,29 \$	44 361 \$
10	3	23,88 \$	43 612 \$	24,36 \$	44 489 \$	25,10 \$	45 840 \$
10	4	24,68 \$	45 073 \$	25,17 \$	45 968 \$	25,93 \$	47 356 \$
10	5	25,48 \$	46 534 \$	25,99 \$	47 466 \$	26,78 \$	48 908 \$
10	6	26,35 \$	48 123 \$	26,88 \$	49 091 \$	27,69 \$	50 570 \$
10	7	27,19 \$	49 657 \$	27,73 \$	50 643 \$	28,28 \$	51 648 \$
10	8	28,10 \$	51 319 \$	28,66 \$	52 342 \$	29,23 \$	53 383 \$
5	1	26,43 \$	48 269 \$	26,96 \$	49 237 \$	27,78 \$	50 735 \$
5	2	27,27 \$	49 803 \$	27,82 \$	50 808 \$	28,38 \$	51 830 \$
5	3	28,18 \$	51 465 \$	28,74 \$	52 488 \$	29,31 \$	53 529 \$
5	4	29,12 \$	53 182 \$	29,70 \$	54 241 \$	30,29 \$	55 319 \$
5	5	30,08 \$	54 935 \$	30,68 \$	56 031 \$	31,29 \$	57 145 \$
5	6	31,07 \$	56 743 \$	31,69 \$	57 875 \$	32,32 \$	59 026 \$
5	7	32,11 \$	58 642 \$	32,75 \$	59 811 \$	33,41 \$	61 017 \$

284 - PRÉPOSÉE OU PRÉPOSÉ AU SERVICE À LA CLIENTÈLE (PAIEMENT AUX GAGNANTS) (35 H)

Classe	Échelon	2020-01-01		2021-01-01		2022-01-01	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
10	1	22,09 \$	40 343 \$	22,68 \$	41 420 \$	23,36 \$	42 662 \$
10	2	22,81 \$	41 658 \$	23,43 \$	42 790 \$	24,14 \$	44 087 \$
10	3	23,56 \$	43 028 \$	24,19 \$	44 178 \$	24,92 \$	45 511 \$
10	4	24,36 \$	44 489 \$	25,02 \$	45 694 \$	25,78 \$	47 082 \$
10	5	25,13 \$	45 895 \$	25,81 \$	47 137 \$	26,59 \$	48 561 \$
10	6	25,97 \$	47 429 \$	26,67 \$	48 707 \$	27,47 \$	50 168 \$
10	7	26,85 \$	49 036 \$	27,57 \$	50 351 \$	28,12 \$	51 356 \$
5	1	25,79 \$	47 100 \$	26,31 \$	48 050 \$	27,11 \$	49 511 \$
5	2	26,61 \$	48 598 \$	27,14 \$	49 566 \$	27,96 \$	51 063 \$
5	3	27,51 \$	50 242 \$	28,06 \$	51 246 \$	28,62 \$	52 269 \$
5	4	28,40 \$	51 867 \$	28,97 \$	52 908 \$	29,55 \$	53 967 \$
5	5	29,33 \$	53 565 \$	29,92 \$	54 643 \$	30,52 \$	55 739 \$
5	6	30,30 \$	55 337 \$	30,91 \$	56 451 \$	31,53 \$	57 583 \$
5	7	31,31 \$	57 181 \$	31,94 \$	58 332 \$	32,58 \$	59 501 \$

288 - PRÉPOSÉE OU PRÉPOSÉ AU TIRAGE (35 H)

Classe	Échelon	2020-01-01		2021-01-01		2022-01-01	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
15	1	20,77 \$	37 932 \$	21,19 \$	38 699 \$	21,99 \$	40 160 \$
15	2	21,44 \$	39 156 \$	21,87 \$	39 941 \$	22,69 \$	41 439 \$
15	3	22,14 \$	40 434 \$	22,58 \$	41 238 \$	23,42 \$	42 772 \$
10	1	21,77 \$	39 759 \$	22,21 \$	40 562 \$	22,83 \$	41 694 \$
10	2	22,48 \$	41 055 \$	22,93 \$	41 877 \$	23,58 \$	43 064 \$
10	3	23,23 \$	42 425 \$	23,69 \$	43 265 \$	24,35 \$	44 470 \$
10	4	23,99 \$	43 813 \$	24,47 \$	44 690 \$	25,16 \$	45 950 \$
10	5	24,79 \$	45 274 \$	25,29 \$	46 187 \$	26,01 \$	47 502 \$
10	6	25,58 \$	46 717 \$	26,09 \$	47 648 \$	26,82 \$	48 981 \$
10	7	26,45 \$	48 306 \$	26,98 \$	49 274 \$	27,74 \$	50 662 \$
5	1	25,79 \$	47 100 \$	26,31 \$	48 050 \$	27,11 \$	49 511 \$
5	2	26,61 \$	48 598 \$	27,14 \$	49 566 \$	27,96 \$	51 063 \$
5	3	27,51 \$	50 242 \$	28,06 \$	51 246 \$	28,62 \$	52 269 \$
5	4	28,40 \$	51 867 \$	28,97 \$	52 908 \$	29,55 \$	53 967 \$
5	5	29,33 \$	53 565 \$	29,92 \$	54 643 \$	30,52 \$	55 739 \$
5	6	30,30 \$	55 337 \$	30,91 \$	56 451 \$	31,53 \$	57 583 \$
5	7	31,31 \$	57 181 \$	31,94 \$	58 332 \$	32,58 \$	59 501 \$

297 - SECRÉTAIRE PRINCIPALE (35 H)

Classe	Échelon	2020-01-01		2021-01-01		2022-01-01	
		Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel	Taux horaire	Taux annuel
5	1	25,99 \$	47 466 \$	26,51 \$	48 415 \$	27,31 \$	49 876 \$
5	2	26,87 \$	49 073 \$	27,41 \$	50 059 \$	28,24 \$	51 575 \$
5	3	27,72 \$	50 625 \$	28,27 \$	51 630 \$	28,84 \$	52 670 \$
5	4	28,66 \$	52 342 \$	29,23 \$	53 383 \$	29,81 \$	54 442 \$
5	5	29,62 \$	54 095 \$	30,21 \$	55 173 \$	30,81 \$	56 268 \$
5	6	30,57 \$	55 830 \$	31,18 \$	56 944 \$	31,80 \$	58 076 \$
1	1	32,36 \$	59 099 \$	33,01 \$	60 286 \$	33,67 \$	61 492 \$
1	2	33,44 \$	61 071 \$	34,11 \$	62 295 \$	34,79 \$	63 537 \$
1	3	34,54 \$	63 080 \$	35,23 \$	64 341 \$	35,93 \$	65 619 \$

349 - PRÉPOSÉE OU PRÉPOSÉ AUX DIAGNOSTICS (35 H)

2020-01-01				2021-01-01		2022-01-01	
<u>Classe</u>	<u>Échelon</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>
15	1	20,85 \$	38 078 \$	21,27 \$	38 845 \$	22,07 \$	40 306 \$
15	2	21,54 \$	39 339 \$	21,97 \$	40 124 \$	22,79 \$	41 621 \$
15	3	22,26 \$	40 653 \$	22,71 \$	41 475 \$	23,55 \$	43 009 \$
10	1	22,64 \$	41 347 \$	23,25 \$	42 461 \$	23,96 \$	43 758 \$
10	2	23,38 \$	42 699 \$	24,00 \$	43 831 \$	24,72 \$	45 146 \$
10	3	24,15 \$	44 105 \$	24,80 \$	45 292 \$	25,55 \$	46 662 \$
10	4	24,94 \$	45 548 \$	25,60 \$	46 753 \$	26,37 \$	48 160 \$
10	5	25,78 \$	47 082 \$	26,47 \$	48 342 \$	27,27 \$	49 803 \$
10	6	26,61 \$	48 598 \$	27,33 \$	49 913 \$	28,16 \$	51 429 \$
10	7	27,50 \$	50 223 \$	28,23 \$	51 556 \$	28,79 \$	52 579 \$
10	8	28,40 \$	51 867 \$	29,16 \$	53 255 \$	29,74 \$	54 314 \$
10	9	29,33 \$	53 565 \$	30,11 \$	54 990 \$	30,71 \$	56 086 \$
5	1	26,49 \$	48 379 \$	27,02 \$	49 347 \$	27,84 \$	50 844 \$
5	2	27,41 \$	50 059 \$	27,96 \$	51 063 \$	28,52 \$	52 086 \$
5	3	28,25 \$	51 593 \$	28,82 \$	52 634 \$	29,40 \$	53 693 \$
5	4	29,20 \$	53 328 \$	29,78 \$	54 387 \$	30,38 \$	55 483 \$
5	5	30,17 \$	55 099 \$	30,77 \$	56 195 \$	31,39 \$	57 328 \$
5	6	31,15 \$	56 889 \$	31,77 \$	58 022 \$	32,41 \$	59 190 \$
5	7	32,19 \$	58 789 \$	32,83 \$	59 957 \$	33,49 \$	61 163 \$
5	8	33,23 \$	60 688 \$	33,89 \$	61 893 \$	34,57 \$	63 135 \$

416 - PRÉPOSÉE OU PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN GÉNÉRAL (38,75 H)

2020-01-01				2021-01-01		2022-01-01	
<u>Classe</u>	<u>Échelon</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>
10		22,71 \$	45 919 \$	23,16 \$	46 829 \$	24,02 \$	48 568 \$
5		26,54 \$	53 663 \$	27,07 \$	54 735 \$	27,83 \$	56 272 \$

456 - AIDE GÉNÉRAL (38,75 H)

2020-01-01				2021-01-01		2022-01-01	
<u>Classe</u>	<u>Échelon</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux annuel</u>
10		20,86 \$	42 178 \$	21,28 \$	43 028 \$	22,23 \$	44 949 \$

ANNEXE "E"

MAJORATION DES TRAITEMENTS ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

1. Traitements et échelles de traitement

1.1 Période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020

Chaque taux et échelle de traitement horaire en vigueur le 31 décembre 2019 est majoré, avec effet au 1^{er} janvier 2020, d'un pourcentage égal à 2 %.

1.2 Période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021

Chaque taux et échelle de traitement horaire en vigueur le 31 décembre 2020 est majoré, avec effet au 1^{er} janvier 2021, d'un pourcentage égal à 2 %.

Un montant forfaitaire équivalent à 1 % du traitement reçu sera versé aux salariés qui y sont assujettis.

1.3 Période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022

Chaque taux et échelle de traitement horaire en vigueur le 31 décembre 2021 est majoré, avec effet au 1^{er} janvier 2022, d'un pourcentage égal à 2 %. Une bonification additionnelle des échelles salariales des bas salariés est également octroyée conformément aux échelles de traitement à l'Annexe "D".

Un montant forfaitaire équivalent à 1 % du traitement reçu sera versé aux salariés qui y sont assujettis.

2. Salarié hors taux ou hors échelle

2.1 Le salarié dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son corps ou pour sa classe d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} janvier de la période en cause par rapport au 31 décembre précédent, au taux unique de traitement, ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre précédent correspondant à son corps ou à sa classe d'emploi.

2.2 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 2.1 a pour effet de situer au 1^{er} janvier un salarié qui était hors échelle ou hors taux au 31 décembre de l'année précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux

unique de traitement correspondant à son corps ou à sa classe d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce salarié l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.

- 2.3 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant au corps ou à la classe d'emploi du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 2.1 et 2.2, lui est versé sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 décembre.
- 2.4 Le montant forfaitaire est réparti et versé chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

ANNEXE "F"

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

- a) La rétroactivité, applicable sur les échelles de traitement ainsi que sur les primes prévues à la convention collective, sera versée aux salariés à l'emploi à la date de signature de la présente convention collective le 10 mars 2022. Cette rétroactivité s'applique du 1^{er} janvier 2020 au 13 février 2022, et ce, pour le traitement reçu⁽²⁾ et les primes versées. Les montants forfaitaires de 1 % applicables en 2021 et 2022 seront versés respectivement le 24 mars 2022 et le 26 janvier 2023.
- b) Le traitement de la rétroactivité pour les salariés dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} janvier 2020 et la date de versement de la rétroactivité, à l'exception de ceux qui ont été congédiés et ceux qui ont signé une quittance après le 31 décembre 2019, s'appliquera selon les modalités suivantes :
- le syndicat contactera les personnes visées par ce paragraphe pour les inciter à mettre à jour leurs coordonnées bancaires auprès de la Paie corporative de Loto-Québec;
 - la Société procédera au versement de la rétroactivité le 10 mars 2022 et du montant forfaitaire le 24 mars 2022 par dépôt direct dans les comptes bancaires enregistrés dans le système;
 - en cas d'anomalies (ex. : compte bancaire inexistant), la Société procédera à l'émission et à l'envoi de chèques par la poste à la dernière adresse connue.
- c) Exceptionnellement et seulement pour l'année 2023, le compte de gestion santé de 600 \$ par année sera bonifié de 300 \$ au 1^{er} janvier 2023.
- d) Tout salarié surnuméraire actif ou non actif à la date de signature de la convention collective qui a accumulé un nombre inférieur ou égal à cent vingt (120) jours effectivement travaillés dans une même vice-présidence doit cumuler, à la suite de la signature de la convention collective, cent vingt (120) jours effectivement travaillés dans cette même vice-présidence pour voir son nom inscrit sur une liste de rappel au travail.

Tout salarié surnuméraire actif ou non actif à la date de signature de la convention collective qui a accumulé un nombre supérieur à cent vingt (120) jours effectivement travaillés dans une même vice-présidence doit atteindre, à la suite de la signature de la convention collective, deux cent quarante (240) jours effectivement travaillés dans cette même vice-présidence pour voir son nom inscrit sur une liste de rappel au travail.

² Le traitement inclut les prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, les indemnités prévues aux congés parentaux, les prestations d'assurance salaire versées par l'employeur ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu. Le traitement inclut, le cas échéant, les sommes versées à l'égard des heures supplémentaires.

LETTRE D'ENTENTE N° 234

RELATIVE AUX EXIGENCES LINGUISTIQUES

1. Dans le cadre du processus d'octroi d'emploi (article 20), la Société établit, lorsque requis, des exigences linguistiques qui seront dorénavant indiquées sur l'affichage (concours d'emploi) de la façon suivante :
 - a) très bonne connaissance de la langue anglaise (soit orale ou écrite) selon la norme de compétence linguistique établie pour cet emploi;
 - b) bonne connaissance de la langue anglaise (soit orale ou écrite) selon la norme de compétence linguistique établie pour cet emploi;
 - c) connaissance fonctionnelle de la langue anglaise (soit orale ou écrite) selon la norme de compétence linguistique établie pour cet emploi.
2. La norme de compétence linguistique mentionnée à l'alinéa 1 a) peut correspondre soit au niveau A ou A-.

La norme de compétence linguistique mentionnée à l'alinéa 1 b) peut correspondre soit au niveau B+, B ou B-.

La norme de compétence linguistique mentionnée à l'alinéa 1 c) peut correspondre soit au niveau C+, C ou C-.
3. Un document décrivant le niveau de compétence linguistique exigée pour l'emploi affiché pourra être consulté à la Direction corporative talent et culture; également un document indiquant la note de passage pour chacun des niveaux pourra y être consulté.
4. Une révision de la note octroyée à la suite d'un test visant à évaluer la compétence linguistique pourra être demandée par le candidat si la différence entre la note obtenue et la norme exigée correspond à un niveau ou moins (exemple : B+ vs B ou C- vs C ou B- vs C+, etc.). La demande de révision par le candidat doit être faite dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception de sa note avec une mention, si applicable, de la possible demande de révision.
5. Un candidat qui s'est déjà, antérieurement au concours d'emploi, qualifié à une norme de compétence linguistique n'aura pas à se qualifier de nouveau, à moins que la norme de compétence linguistique de l'emploi sur lequel il postule soit supérieure.

LETTRE D'ENTENTE N° 258

RELATIVE **AUX PÉRIODES DE REPAS ET DE REPOS À LA LIGNE D'URGENCE**

CONSIDÉRANT les horaires d'exception en vigueur dans la section « Ligne d'urgence » au Centre de contrôle des jeux (Pierre-de-Coubertin);

CONSIDÉRANT la pratique passée en vigueur depuis plusieurs années à l'égard des prises des périodes de repas et de repos;

CONSIDÉRANT l'article 29 (Heures de travail) de la convention collective;

CONSIDÉRANT l'article 43 (Heures supplémentaires) de la convention collective;

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre la Société et le Syndicat;

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. La période de repas de trente (30) minutes accordée aux salariés qui, compte tenu de leurs fonctions, exigent qu'ils demeurent au travail durant cette période, est considérée comme temps travaillé sans que cela constitue des heures supplémentaires;
3. Les périodes de repos sont observées à la fin du quart de travail;
4. La présente entente ne doit pas être interprétée comme un précédent d'aucune façon auquel les parties pourraient se référer.

LETTRE D'ENTENTE 376

RELATIVE À LA MISE EN PLACE D'UN PROJET PILOTE PORTANT SUR UN RÉGIME D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ET UN RÉGIME D'HORAIRE VARIABLE

L'employeur consent à mettre en place un projet pilote portant sur un régime d'aménagement du temps de travail et un régime d'horaire variable pour la durée de la convention collective. Les modalités de ce projet pilote sont sujettes à réévaluation annuelle en fonction des besoins opérationnels, et ce, après consultation du comité des relations professionnelles. Cette lettre d'entente ne s'applique pas aux employés assujettis aux horaires d'exception.

L'employeur remet au syndicat, dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur du régime d'aménagement du temps de travail, la liste des secteurs assujettis, pour des besoins opérationnels, à un modèle de régime d'aménagement du temps de travail obligatoire ainsi que toute mise à jour de cette liste le cas échéant. L'employeur peut apporter des changements à ce modèle de régime d'aménagement de temps de travail ou l'annuler dans un secteur particulier en raison des besoins opérationnels. Dans ce cas, il s'engage dans la mesure du possible à en informer le syndicat trente (30) jours à l'avance.

L'employé qui bénéficie actuellement d'un régime d'horaire variable en vertu de la lettre d'entente n° 24 est assujetti aux modalités du régime d'horaire variable de la présente lettre d'entente. Il ne peut toutefois pas suspendre ou se soustraire du régime d'horaire variable.

RÉGIME D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Principes directeurs

1. Le régime s'appuie sur les principes directeurs suivants :
 - 1.1) Le régime s'adresse aux employés à temps complet permanents, temporaires et surnuméraires ayant un mandat d'une durée d'au moins six (6) mois;
 - 1.2) La demande est soumise au supérieur immédiat et nécessite une entente écrite quant aux modalités d'application;
 - 1.3) La demande est évaluée en tenant compte des besoins opérationnels;
 - 1.4) La mise en œuvre de ce régime implique la collaboration de tous les employés afin de satisfaire les besoins opérationnels malgré la prise de congé;
 - 1.5) Le jour de congé ne peut être ni accumulé ni anticipé sous réserve du point 5 de la présente lettre d'entente;
 - 1.6) L'aménagement du temps de travail ne doit pas avoir pour effet de bénéficier de la troisième (3^e) pause prévue à la clause 29.06.

Modalités d'aménagement

2. L'entente sur l'aménagement du temps de travail peut être applicable sur une période de cinq (5) jours ouvrables ou de dix (10) jours ouvrables. L'employé bénéficiant d'un tel aménagement sur une période de cinq (5) jours ouvrables augmente ses heures quotidiennes de travail de façon à permettre l'accumulation de l'équivalent d'une demi-journée de congé. De même, l'employé bénéficiant d'un tel aménagement sur une période de dix (10) jours ouvrables augmentera ses heures quotidiennes de travail de façon à permettre l'accumulation de l'équivalent d'une demi-journée ou d'une journée de congé selon l'option convenue. Toutefois, l'augmentation ne peut être compensée par la diminution du temps alloué aux pauses.

La période de repas d'une durée minimale de trente (30) minutes et d'au plus une heure et demie (1 h 30) se situe généralement entre 11 h 30 et 13 h 30.

3. Pour se prévaloir de l'aménagement du temps de travail, l'employé doit en faire la demande à son supérieur immédiat, au moins un (1) mois avant la date souhaitée pour la prise d'effet de l'entente. Dans sa demande, l'employé doit exposer :
 - l'horaire de travail proposé;
 - la durée souhaitée de l'entente;
 - le jour du congé souhaité.

Durée de l'entente

4. Lorsque le supérieur immédiat accepte la demande d'aménagement, l'horaire de travail, la durée de l'entente, le jour du congé, le traitement de la prise d'un jour férié, d'un jour de vacances, d'un congé social, d'un congé de maladie sont convenus entre l'employé et le supérieur immédiat. L'employé ne doit ni être avantagé ni désavantagé par la mise en place d'un tel horaire.
5. L'entente peut être modifiée en cours d'application par le supérieur immédiat pour des besoins opérationnels ou par l'employé après entente avec le supérieur immédiat. De plus :
 - a) l'employé qui désire mettre fin à l'entente avant son terme, et ce, pour des motifs valables, doit en informer par écrit son supérieur immédiat au moins quinze (15) jours avant la date souhaitée de fin de l'entente en indiquant les motifs au soutien de sa demande;
 - b) le supérieur immédiat, pour des besoins opérationnels, peut exiger de l'employé bénéficiant de l'entente d'aménagement du temps de travail de travailler la journée de son congé. Dans ce cas, le congé est repris soit pendant la même semaine, soit pendant la semaine qui précède ou qui suit, selon l'entente entre l'employé et le supérieur immédiat;

- c) le supérieur immédiat peut, pour des motifs opérationnels, suspendre l'entente pour une période déterminée ou y mettre fin. Il en informe l'employé par écrit au moins quinze (15) jours avant la fin de l'entente ou le début de la suspension; ladite date doit correspondre avec une fin de période de paie.
6. Chaque entente est pour une durée minimale de quatre (4) mois et maximale de douze (12) mois. L'entente n'est pas renouvelable automatiquement et l'employé désirant s'en prévaloir à nouveau à son expiration doit en faire la demande selon les modalités prévues au paragraphe 3.

Conditions de travail

7. Les dispositions de la convention collective concernant les heures supplémentaires s'appliquent, le cas échéant, lorsque l'employé visé par une entente sur l'aménagement du temps de travail travaille un nombre d'heures supérieur à celui prévu à son entente d'aménagement du temps de travail, et ce, après approbation de son supérieur immédiat.
8. En aucun cas, l'aménagement du temps de travail ne doit avoir pour effet de générer des coûts additionnels, tels que le paiement d'heures supplémentaires ou l'embauche de personnel additionnel.
9. L'aménagement du temps de travail prévu à la présente lettre d'entente ne peut être cumulé avec un autre aménagement d'horaire tel que l'horaire d'été ou l'horaire variable.

RÉGIME D'HORAIRE VARIABLE

Un employé permanent ou temporaire peut se prévaloir du régime d'horaire variable prévu par la présente lettre d'entente s'il en fait la demande à son supérieur immédiat. Cette demande est évaluée en tenant compte des besoins opérationnels. Le supérieur immédiat ne peut refuser sans raison valable. L'employé à temps partiel, en retour progressif, en congé parental partiel, en retraite progressive ainsi que l'employé surnuméraire ayant un mandat d'une durée d'au moins six (6) mois peut se prévaloir, si applicable, de l'horaire variable à l'exception de la banque crédit-débit.

Le régime doit comporter les éléments suivants :

1. L'amplitude des heures à taux simple se situe entre 7 h 00 à 18 h 30 du lundi au vendredi;
2. La période fixe de travail est celle où la présence de l'employé est obligatoire. À moins d'un permis d'absence, l'employé doit être au travail le matin de 9 h 30 à 11 h 30 et l'après-midi de 13 h 30 à 15 h 30. L'employé qui doit s'absenter du travail durant une période fixe pour des raisons sérieuses (maladie, urgence) obtient l'autorisation de son supérieur immédiat avant de quitter;
3. Les périodes variables de travail sont situées de part et d'autre des périodes fixes, soit de 7 h 00 à 9 h 30, de 11 h 30 à 13 h 30 et de 15 h 30 à 18 h 30;
4. La période de repas d'une durée minimale de trente (30) minutes doit être prise entre 11 h 30 et 13 h 30;
5. L'horaire variable ne doit pas avoir pour effet de bénéficier de la troisième (3^e) pause prévue à la clause 29.06. De plus, les pauses non prises ne peuvent être cumulées au temps travaillé;
6. La période de référence est une période d'équilibre à la suite de laquelle on détermine le solde des crédits ou débits horaires enregistrés par l'employé. La période de référence est basée sur le cycle de paie de travail s'échelonnant du lundi au 2^e dimanche, soit soixante-dix (70) heures;
7. Les heures accumulées sont comptabilisées à temps simple et ne peuvent être remboursées en argent. Le solde des débits ou crédits horaires au terme d'une période de référence ne peut excéder sept (7) heures, en plus ou en moins. Tout excédent au-delà de sept (7) heures est perdu et l'employé ne peut exiger une prise de congé. Aussi, tout solde négatif au-delà de sept (7) heures est récupéré à partir de la banque d'heures supplémentaires ou de maladie de l'employé s'il y a lieu, à défaut, la somme est récupérée à même le salaire de l'employé;
8. Un employé qui s'absente durant toute la durée de la plage fixe doit prendre une absence de trois heures et demie (3 ½). Dans le cas où il travaille durant une partie de la plage fixe, seulement le reste de la période fixe est déduit de l'une des banques d'absence. Le crédit horaire dans la plage fixe peut être pris en débit ou en crédit par période de trente (30) minutes;
9. Les heures supplémentaires requises à la demande expresse du supérieur immédiat sont comptabilisées lorsqu'elles sont effectuées en dehors des heures de bureau qui se situent entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi ou, selon le cas, lorsque l'employé a atteint soixante-dix (70) heures dans son cycle de paie;

10. Le supérieur immédiat peut, pour des besoins opérationnels, suspendre le régime d'horaire variable pour une période déterminée ou y mettre fin. Il en informe l'employé par écrit au moins quinze (15) jours avant la fin du régime ou le début de la suspension; la date doit correspondre avec une fin de période de paie. Dans ce cas, l'employé est assujéti à un horaire fixe conformément à la clause 29.01 de la convention collective ou à un aménagement de temps de travail si applicable;
11. L'employé peut, pour des motifs valables, suspendre le régime d'horaire variable pour une période déterminée ou y mettre fin. Il en informe son supérieur immédiat par écrit au moins quinze (15) jours avant la fin du régime ou le début de la suspension; la date doit correspondre avec une fin de période de paie. Dans ce cas, l'employé est assujéti à un horaire fixe conformément à la clause 29.01 de la convention collective ou à un aménagement de temps de travail si applicable;
12. Après avoir fait parvenir un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'employé, avec copie au syndicat, indiquant que l'on considère qu'il y a abus dans l'utilisation de l'horaire variable et que l'employé doit amender son comportement, l'employeur peut soustraire un employé de l'horaire variable. L'employé qui est en désaccord avec la décision de l'employeur peut, dans les trente (30) jours suivants la réception de l'avis ou de la confirmation de son nouvel horaire fixe, recourir à la procédure prévue à l'article Article 12. Si le grief est inscrit à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

L'entrée en vigueur de l'horaire variable prévu par la présente lettre d'entente se fera au plus tard soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 377

RELATIVE À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 35 (JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS) POUR LES SALARIÉS ASSUJETTIS À DES HORAIRES D'EXCEPTION

Les parties conviennent de modifier la pratique actuelle relativement à l'application de l'Article 35 (Jours fériés et chômés) pour les salariés assujettis à des horaires d'exception selon le tableau en annexe.

Cette lettre d'entente entre en vigueur le 1^{er} avril 2022. Les parties conviennent de se rencontrer en comité des relations professionnelles en mai 2023 pour faire le suivi sur la nouvelle pratique visée par la présente entente et apporter les ajustements requis et convenus entre les parties, lorsque nécessaire

LES PRÉCISIONS SUIVANTES SONT INCLUSES À LA LETTRE D'ENTENTE :

1. Congé hebdomadaire (art. 29.07a) : les quarante-huit (48) heures qui suivent le dernier quart de travail (journée civile – de 00 h à 23 h 59). L'employé qui n'est pas considéré en congé hebdomadaire ne pourra se prévaloir des conditions prévues aux cas 3 et 4.
2. À la fin de l'année financière, les heures résiduelles à la banque de fériés sont payées à taux simple. Les heures en déficit sont récupérées à même la banque de fériés de l'année financière suivante.

Mécanisme de traitement des jours fériés pour les salariés à horaire d'exception

*EXEMPLE BASÉ SUR UN QUART DE TRAVAIL DE 10 HEURES/SEMAINE RÉGULIÈRE MOYENNE DE 35 HEURES PAR SEMAINE

Article de convention	Situation	Banque locale dans Remphor (FER91) <u>Le suivi de la banque, disponible dans Remphor, est la responsabilité du salarié</u>
Cas 1 (35.02)	Le salarié est requis de travailler et travaille · 7 heures déduites de la banque de férié et payées à 100 % · Temps régulier travaillé à 150 %	7 premières heures travaillées : · FTP02 : férié et temps travaillé payés · FTC08 : férié payé et temps travaillé mis en banque 3 heures suivantes travaillées : · FERPR : temps travaillé payé Total : 10 heures

Article de convention	Situation	Banque locale dans Remphor (FER91) <u><i>Le suivi de la banque, disponible dans Remphor, est la responsabilité du salarié</i></u>
Cas 2 (35.02)	<p>Le salarié est requis de travailler et demande à prendre un congé</p> <ul style="list-style-type: none"> · Heures déduites de la banque de férié et payées à 100 % · Possibilité d'utiliser pour le quart de travail au complet ou d'utiliser 7 heures et combler avec du temps repris 	<ul style="list-style-type: none"> · FER91 : 10 heures - congé payé pris dans la banque ou · FER91 : 7 heures – congé payé pris dans la banque · ABS16 : 3 heures – temps repris dans la banque d'heures supplémentaires <p>Total : 10 heures</p>
Cas 3 (35.03)	<p>Le salarié n'est pas requis de travailler et ne travaille pas</p> <ul style="list-style-type: none"> · Le salarié qui répond à la définition de congé hebdomadaire a un congé payé à 150 % déduit de la banque · Le salarié qui ne répond pas à la définition de congé hebdomadaire n'inscrit rien 	<p>7 heures :</p> <ul style="list-style-type: none"> · FPR28 : Inscription en heures (ex. : 8 h 30 à 16 h 30), congé payé
Cas 4 (35.04)	<p>Le salarié est en congé hebdomadaire (répond à la définition) et est requis de travailler</p> <ul style="list-style-type: none"> · 7 heures déduites de la banque de férié et payées à 150 % · Temps travaillé en heures supplémentaires à 150 % 	<p>7 premières heures travaillées :</p> <ul style="list-style-type: none"> · FTS02 : férié et temps travaillé en heures supplémentaires payées · FTS08 : férié payé et temps travaillé en heures supplémentaires mis en banque <p>3 heures suivantes travaillées :</p> <ul style="list-style-type: none"> · TSP02 : temps travaillé en heures supplémentaires payé · TSC08 : temps travaillé en heures supplémentaires mis en banque <p>Total : 10 heures</p>

INDEX

Absences pour activités conjointes	16
Absences pour activités syndicales	13
Absences sans traitement	48
Accidents du travail, maladies professionnelles et retour progressif au travail	93
Allocation de disponibilité	102
Ancienneté des salariés permanents	31
Arbitrage	21
Changements technologiques, administratifs et autres	35
Charges publiques et services communautaires	56
Classification et classement	26
Comité des relations professionnelles	17
Congé sabbatique à traitement différé.....	49
Congés pour affaires judiciaires.....	57
Congés pour responsabilités familiales	65
Congés sociaux.....	63
Déplacement d'une unité administrative	38
Détachement.....	40
Développement	41
Droit d'affichage et transmission de documents	12
Droits parentaux	66
Durée de la convention collective	108
Frais de déménagement.....	104
Frais de voyage, assignation et d'usage de voitures personnelles	107
Grève et lock-out.....	108
Heures de travail.....	45
Heures supplémentaires	98
Interprétation	5
Jours fériés et chômés	62
Langue de travail	43
Mesures disciplinaires	23
Mouvement de personnel	33
Notation	30
Pratiques interdites.....	8

Primes de soir, de nuit et de fin de semaine	101
Principes et procédures relatifs à l’octroi d’emploi	33
Procédure de règlement de grief	19
Reconnaissance du syndicat et champs d’application	7
Régime de retraite.....	95
Régime syndical	10
Régimes d’assurances vie, maladie et salaire	86
Rémunération	95
Représentation syndicale.....	18
Responsabilités et fonctions de l’employeur	8
Réunions syndicales.....	13
Santé et sécurité au travail	43
Stationnement	45
Statut de permanent	31
Uniformes	44
Vacances.....	58
Versement des gains	102