

\*\*\* FICHE D'IDENTITE COMMUNE \*\*\*

\*NUMERO DE DOSSIER: 095570 \*DISPOSITION:  
 \*----- IDENTIFICATION DES PARTIES -----\*

\*PARTIE PATRONALE: NOM: MINISTERE AFFAIRES SOCIALES (A)

ADRESSE: 540, BOUL. CHAREST EST (A)  
 QUEBEC, QC (A)

CODE POSTAL: G1K8L1 (A)  
 CODE ACTIVITE: 8271 (A)

\*PARTIE SYNDICALE: NOM: SYND. AVOC. CENTRE SERV. SOC. QUE. (A)

LOCAL: 00000 (A) FEDERATION: 591 (A)  
 CENTRALE: 06 (A) NO.ACC.: Q16002012 (A)

\*----- IDENTIFICATION DU DOCUMENT -----\*

\*PARTIE COMMUNE:

DATE SIGNATURE : 851017 (A) DATE DE DEPOT : 851022 (A)  
 DATE EXPIRATION: 851231 (A) CODE ACTIVITE : 8271 (A)  
 CODE MUNICIPAL : 20230 (A) CODE DE REGION: 032 (A)  
 EEMPL.PART.COUV.: 00 (A) CAT.PERS.VISE : 06 (A)  
 TYPE UNITE NEG.: 01 (A) ORIGINE SECT. : 4 (A)

\*PARTIE SPECIFIQUE:

\* A.C.C.: STAT.CONVENTION: 01 C.C.MAITRESSE : 000000  
 DUREE DE CONV. : 13 NBRE EMPLOYES : 000005  
 NATURE DE CONV. : 0

\* ICTSN.: ANNEE DE CONV. : QUESTIONNAIRE :  
 STAT.CONVENTION: DUREE DE CONV. :  
 CATEGORIE EEMPL.: NB.COLS BLANCS :  
 NB. COLS BLEUS : NOMBRE TOTAL :  
 ENTREE EN VIGUEUR :----- DATE : ARTICLES:  
 REOUVERTURE: ( ) DATE : ARTICLES:  
 \*CLAUSE\* \*ARTICLES\* \*FREQUENCE\* \* INDICES \*  
 - I.V.C. : ( ) ( ) ( ) ( )  
 -FORFAIT : ( ) ( )  
 -GENERALE: ( ) ( )  
 -ENRICHI.: ( ) ( )

\* ACCES-CODIF.-----\* CODE - DATE -- REFERENCE -----\*----- INSCRIPTION -----\*  
 A.C.C. - 008 DATE: 851206 SEQ: 01  
 ICTSN. - DATE: SEQ:  
 \*\* DOSSIER MODIFIE - GENERE, VEUILLEZ INSCRIRE UN NOUVEAU NUMERO DE DOSSIER

*archive = porte N.C. 006197*

*à archiver ↓*

*portera N.C. 006197*

DE: CENTRE DE SERVICES SOCIAUX DE QUEBEC  
 540, boul. Charest est  
 Québec, Qué.  
 G1K 3J3



218

CODE DE CARTE

|                                |  |                         |  |                |  |
|--------------------------------|--|-------------------------|--|----------------|--|
| CODE DE TRANSACTION            |  | NUMÉRO DE LA CONVENTION |  | DATE DE DÉPÔT  |  |
| 40 CRÉATION<br>41 RENOUELEMENT |  | 41095570                |  | 8511022 M.A.S. |  |

B - PRÉSENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

| ADHESION SYNDICALE | COMITÉ CONJOINT RELATIONS DU TRAVAIL | BRIS DES LIGNES DE PIQUETAGE | SOUS-TRAITANCE | LIBÉRATION À PLEIN TEMPS À DES POSTES ÉLECTIFS SYNDICAUX |                    |            |                   | CONGÉS ACCORDÉS POUR ACTIVITÉS INTERNES DU SYNDICAT |                       |              |                                |
|--------------------|--------------------------------------|------------------------------|----------------|--|--------------------|------------|-------------------|---|-----------------------|--------------|--------------------------------|
|                    |                                      |                              |                | PRÉVUE   | NOMBRE MAX LIBÉRÉS | ANCIENNETÉ | AVANTAGES SOCIAUX | PRÉVU   | REMUNÉRATION DU CONGÉ | NORME/NOMBRE | NORME/NOMBRE DE JOURS ACCORDÉS |
| 17                 | 18                                   | 22                           | 23             | 25   | 26                 | 28         | 29                | 30  | 31                    | 32           | 33                             |
| B01                | B02                                  | B03                          | B04            | B05  | B06                | B07        | B08               | B09   | B10                   | B11          | B12                            |

  

| NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE |                         | PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS |                  |                        |                     |                  |              | PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE |                  |      |      |      |     | DÉLAI/ SENTENCE |      | ARBITRAGE |   |   |     |       |                           |                          |                      |                         |                      |
|---|-------------------------|-----------------------------------|------------------|------------------------|---------------------|------------------|--------------|---------------------|------------------|------|------|------|-----|-----------------|------|-----------|---|---|-----|-------|---------------------------|--------------------------|----------------------|-------------------------|----------------------|
| PRÉVU                                   | REMUNÉRATION DES CONGÉS | NORME/ NOMBRE                     | CONGÉS REMUNÉRÉS | 1 <sup>ère</sup> ÉTAPE | DÉPÔT PAR EMPLOYEUR | DÉLAI DE RIGUEUR | PRESCRIPTION | NB D'ÉTAPES         | COMITÉ BIPARTITE | SYND | COLL | CONG | URG | PATR            | SUSP | EV        | E | M | DIS | AUTRE | ÉTENDUE DE LA JURIDICTION | SANCTIONS DISCIPLINAIRES | RETRAIT DES MENTIONS | COMPOSITION DU TRIBUNAL | PAYÉ PAR L'EMPLOYEUR |
| 35                                      | 36                      | 38                                | 41               | 43                     | 44                  | 48               | 49           | 50                  | 51               | 60   | 65   | 66   | 67  | 72              | 73   |           |   |   |     |       |                           |                          |                      |                         |                      |
| B13                                     | B14                     | B15                               | B16              | B17                    | B18                 | B19              | B20          | B21                 | B22              | B23  | B24  | B25  | B26 | B27             | B28  | B29       |   |   |     |       |                           |                          |                      |                         |                      |

C - MOUVEMENTS DE PERSONNEL, PROTECTION ET CONTENU DE L'EMPLOI

| C.C. MOUVEMENTS DE PERSONNEL | PÉRIODE DE PROBATION | ANCIENNETÉ ET PROMOTION              |      |            | ANCIENNETÉ ET MISE À PIED |            |         |                     | ANCIENNETÉ ET SUPPLANTATION | DROIT DE SUPPLANTATION | ANCIENNETÉ PRIVILÉGIÉE | ANCIENNETÉ ET MALADIE | AFFICHAGE DES POSTES | POLITIQUE POUR ÂGES OU HANDICAPÉS | PROTECTION JUDICIAIRE | C.C. ÉVALUATION DES EMPLOIS | ÉVALUATION DES MOUVEMENTS POSTES |
|------------------------------|----------------------|--------------------------------------|------|------------|---------------------------|------------|---------|---------------------|-----------------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------------|----------------------------------|
|                              |                      | CONSERVATION S/ CHANGEMENT DE STATUT | AIRE | IMPORTANCE | AIRE                      | IMPORTANCE | PRÉAVIS | MAINTIEN DES DROITS |                             |                        |                        |                       |                      |                                   |                       |                             |                                  |
| 17                           | 18                   | 22                                   | 23   | 24         | 25                        | 27         | 28      | 32                  | 36                          | 37                     | 42                     | 43                    | 47                   | 51                                | 52                    | 53                          | 55                               |
| C01                          | C02                  | C03                                  | C04  | C05        | C06                       | C07        | C08     | C09                 | C10                         | C11                    | C12                    | C13                   | C14                  | C15                               | C16                   | C17                         | C18                              |

D - PRATIQUES SALARIALES ET SÉCURITÉ DU REVENU EN CAS DE MISE À PIED

| REMUNÉRATION AU RENDMENT | AJUSTEMENT DU SALAIRE VS. S.M. | GARANTIE DU TRAVAIL | TEMPS DE DÉPLACEMENT PAYÉ | SALAIRE ASSURÉ  |                      |         |                        | INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE |                   |                      |  |
|--------------------------|--------------------------------|---------------------|---------------------------|-----------------|----------------------|---------|------------------------|------------------------|-------------------|----------------------|--|
|                          |                                |                     |                           | BRIS DE MACHINE | MAUVAISE TEMPÉRATURE | TEMPÊTE | AFFECTATION TEMPORAIRE | PRÉVUE                 | MÉTHODE DE CALCUL | MONTANT. CENTS - IPC |  |
| 17                       | 18                             | 19                  | 20                        | 21              | 22                   | 23      | 24                     | 25                     | 26                | 28                   |  |
| D01                      | D02                            | D03                 | D04                       | D05             | D06                  | D07     | D08                    | D09                    | D10               | D11                  |  |

  

| INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE (SUITE) |                        | PARTAGE DU TRAVAIL | INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI |                            |                     | ÉVÉNEMENTS(D18)    |              |       |           | PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE CHÔMAGE |       |                            |        |        |                    |
|--------------------------------|------------------------|--------------------|---------------------------------|----------------------------|---------------------|--------------------|--------------|-------|-----------|---|-------|----------------------------|--------|--------|--------------------|
| FREQUENCE D'AJUSTEMENT         | INTÉGRATION AU SALAIRE |                    | PRÉVUE                          | PÉRIODE DE SERVICE REQUISE | MODE D'ACCUMULATION | AUCUN PAIE CÉSSION | LICENCIEMENT | DÉCÈS | RE-TRAITÉ | MISSION   | AUTRE | NOMBRE MAXIMUM DE SEMAINES | PRÉVUE | CAISSE | PÉRIODE DE SERVICE |
| 34                             | 35                     | 37                 | 38                              | 42                         | 44                  | 45                 | 46           | 47    | 48        | 49  | 50    | 53                         | 54     | 55     |                    |
| D12                            | D13                    | D14                | D15                             | D16                        | D17                 | D18                | D18          | D18   | D18       | D18   | D19   | D20                        | D21    | D22    | D23                |

CENTRE DE SERVICES SOCIAUX DE QUEBEC  
 540, boul. Charest est  
 Québec, Qué.  
 G1K 3J3

DE:

E - RÉMUNÉRATION COMPENSATOIRE ET AVANTAGES FINANCIERS

| RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES |  |               |  | RÉMUNÉRATION DES HEURES EFFECTUÉES LES JOURS DE REPOS |  |             |  | HEURES SUPPLÉMENTAIRES |                        |     |                  | PRIME POUR CERTAINS JOURS |                     |     |        |          |
|---|--|---------------|--|---|--|-------------|--|------------------------|------------------------|-----|------------------|---------------------------|---------------------|-----|--------|----------|
| QUOTIDIENNES                            |  | HEBDOMADAIRES |  | PREMIER JOUR  |  | SECOND JOUR |  | JOUR FÉRIÉ CHÔME       | RÉMUNÉRATION EN CONGÉS |     | DROIT DE REFUSER |                           | ALLOCATION DE REPAS |     | SAMEDI | DIMANCHE |
| 17                                      |  | 26            |  | 35  |  | 44          |  | 53                     | 55                     | 56  | 58               | 62                        |                     | 66  |        |          |
| E1                                      |  |               |  |   |  |             |  | 99                     |                        |     |                  |                           |                     |     |        |          |
| E01                                     |  | E02           |  | E03   |  | E04         |  | 7.2                    | E06                    | E07 | E08              | E09                       |                     | E10 |        |          |

  

| PRIME DE POSTE |  | PRIME TRAVAIL SALISSANT |  | PRIME TRAVAIL DANGEREUX |  | AUTRE INDEMNITÉ DE NUISANCE |  | INDEMNITÉ D'ISOLEMENT |      |        | PRIME D'AMPLITUDE |       | INDEMNITÉ MINIMALE DE RAPPEL |        |     |                      | INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ |                      |    |    |
|----------------|--|-------------------------|--|-------------------------|--|-----------------------------|--|-----------------------|------|--------|-------------------|-------|------------------------------|--------|-----|----------------------|----------------------------|----------------------|----|----|
| QUART DU SOIR  |  | QUART DE NUIT           |  |                         |  |                             |  | SANS OBJET            | FIXE | CHARGÉ | VARIABLE          | DUPES | AUTRE                        | PREVUE |     | POUR 1 JOUR OUVRABLE | POUR 1 JOUR DE REPOS       | FRAIS DE DÉPLACEMENT |    |    |
| 17             |  | 25                      |  | 31                      |  | 37                          |  | 45                    | 46   | 47     | 48                | 49    | 50                           | 58     | 60  | 62                   | 68                         | 74                   | 74 | 74 |
| E2             |  |                         |  |                         |  |                             |  | 01                    |      |        |                   |       |                              |        | 0   |                      |                            |                      |    | 0  |
| E11            |  | E12                     |  | E13                     |  | E14                         |  | E15                   | E16  | E17    |                   | E18   | E19                          | E20    | E21 | E22                  | E23                        |                      |    |    |

  

| PRIME DE RESPONSABILITÉ: CHEF |  |  |  | INDEMNITÉ D'INTÉRIM |     |                        |  | PRIME D'ANCIENNETÉ |     | BONI DE NOËL OU DE FIN D'ANNÉE |  | ALLOCATION D'OUTILLAGE |   |
|-------------------------------|--|--|--|---------------------|-----|------------------------|--|--------------------|-----|--------------------------------|--|------------------------|---|
|                               |  |  |  | PREVUE              |     | DURÉE MINIMALE REQUISE |  | MONTANT            |     |                                |  |                        |   |
| 17                            |  |  |  | 25                  | 31  | 37                     |  |                    |     |                                |  |                        |   |
| E3                            |  |  |  | 0                   |     |                        |  |                    |     | 0                              |  | 0                      | 0 |
| E24                           |  |  |  | E25                 | E26 | E27                    |  | E28                | E29 | E30                            |  |                        |   |

F - RÉMUNÉRATION DU TEMPS NON TRAVAILLÉ: CONGÉS ANNUELS, JOURS FÉRIÉS

| CONGÉS ANNUELS PAYÉS       |      |                    |  |                    |  |                    |  |                    |  |                    |  |                            |  |                            |  |                |  |
|----------------------------|------|--------------------|--|--------------------|--|--------------------|--|--------------------|--|--------------------|--|----------------------------|--|----------------------------|--|----------------|--|
| ACCUMULATION MOINS D'UN AN |      | DROIT À 2 SEMAINES |  | DROIT À 3 SEMAINES |  | DROIT À 4 SEMAINES |  | DROIT À 5 SEMAINES |  | DROIT À 6 SEMAINES |  | DROIT À PLUS DE 6 SEMAINES |  | NOMBRE MAXIMUM DE SEMAINES |  | BASE DE CALCUL |  |
| 17                         |      | 21                 |  | 23                 |  | 25                 |  | 27                 |  | 29                 |  | 31                         |  | 32                         |  | 34             |  |
| F1                         | 1200 |                    |  |                    |  | 01                 |  | 25                 |  |                    |  | 0                          |  | 05                         |  | 2              |  |
| F01                        | 8.1  | F02                |  | F03                |  | 8.1                |  | 8.2                |  | F06                |  | F07                        |  | →                          |  | 8.7            |  |

  

| CONGÉS ANNUELS PAYÉS (SUITE) |    |                     |    | JOURS FÉRIÉS ET MOBILE PAYÉS |        | IDENTIFICATION DES JOURS FÉRIÉS |    |       |       |           |         |       |         |            |        |       |          |           |           | JOURS FÉRIÉS PAYÉS |        |        |        |        |     |       |             |        |                |     |                                |  |
|------------------------------|----|---------------------|----|------------------------------|--------|---------------------------------|----|-------|-------|-----------|---------|-------|---------|------------|--------|-------|----------|-----------|-----------|--------------------|--------|--------|--------|--------|-----|-------|-------------|--------|----------------|-----|--------------------------------|--|
| RÉMUNÉRATION                 |    | CHOIX DE LA PÉRIODE |    | EXTENSION                    |        | COINCIDENCE AVEC JOURS FÉRIÉS   |    | 1 JAN | 2 JAN | VEN SAINT | LUN PÂQ | 1 MAI | LUN MAI | DOLL REINE | 24 JUN | 1 JUL | LUN AOUT | FÊTE TRAV | ACT GRACE | 24 DEC             | 25 DEC | 26 DEC | 31 DEC | 24 JAN | ANN | AUTRE | ELIGIBILITÉ |        | SERVICE REQUIS |     | COINCIDENCE AVEC JOUR DE REPOS |  |
| 35                           | 37 | 39                  | 40 | 41                           | 49     | 50                              | 51 | 52    | 53    | 54        | 55      | 56    | 57      | 58         | 59     | 60    | 61       | 62        | 63        | 64                 | 65     | 66     | 67     | 68     | 69  | 70    | 71          | 72     | 73             | 74  |                                |  |
| F10                          | 07 | 06                  |    |                              | 413000 | 0130                            |    |       |       |           |         |       |         |            |        |       |          |           |           |                    |        |        |        |        |     |       | 1           | 046000 |                | 3   |                                |  |
| F11                          | →  | 8.6                 |    | 7.3                          |        | 7.1                             |    |       |       |           |         |       |         |            |        |       |          |           |           |                    |        |        |        |        |     |       |             | 7.4    | 3.4            | 7.3 |                                |  |

  

| CONGÉ PAYÉ EN CAS DE DÉCÈS |           |                   |        | CONGÉ PAYÉ POUR MARIAGE |    | CONGÉ PAYÉ POUR DIVORCE |    | CONGÉ DE PATERNITÉ |    | FONCTION DE JURÉ |    | FONCTION DE TÉMOIN |    | CONGÉ SABBATIQUE |    | CONGÉ - EDUCATION |  |
|----------------------------|-----------|-------------------|--------|-------------------------|----|-------------------------|----|--------------------|----|------------------|----|--------------------|----|------------------|----|-------------------|--|
| CONJOINT OU ENFANT         |           | FAMILLE IMMÉDIATE |        | AUTRES LIENS DE PARENTÉ |    |                         |    |                    |    |                  |    |                    |    |                  |    |                   |  |
| 17                         | 21        | 25                | 26     | 28                      | 29 | 30                      | 31 | 32                 | 33 | 34               | 35 | 36                 | 37 | 38               | 39 | 40                |  |
| F19                        | 9000      | 2030              |        |                         |    | 070.0                   |    |                    |    | 2                |    | 2                  |    | 0                |    | 0                 |  |
| F20                        | 12.1(1,2) | →(2)              | →(2,3) |                         |    | 11.21                   |    | 12.6               |    | →*               |    |                    |    |                  |    |                   |  |

  

| CONGÉ DE MATERNITÉ |       |             |    |                |    |              |    |              |    | CONGÉ PARENTAL |    |                   |    |           |  |                          |  |
|--------------------|-------|-------------|----|----------------|----|--------------|----|--------------|----|----------------|----|-------------------|----|-----------|--|--------------------------|--|
| PREVU              |       | ÉLIGIBILITÉ |    | SERVICE REQUIS |    | DURÉE TOTALE |    | RÉMUNÉRATION |    | ANCIENNETÉ     |    | AVANTAGES SOCIAUX |    | EXTENSION |  | DURÉE DE LA PROLONGATION |  |
| 37                 | 38    | 39          | 40 | 41             | 42 | 43           | 44 | 45           | 46 | 47             | 48 | 49                | 50 |           |  |                          |  |
| F29                | 11.05 | →           | →  | →              |    | 11.10        |    | 11.14        |    | →              |    | 11.15             |    | →         |  | 11.27                    |  |

CENTRE DE SERVICES SOCIAUX DE QUEBEC  
 540, boul. Charest est  
 Québec, Qué.  
 G1K 3J3

DE:





|  |                        |  |                         |                                      |
|--|------------------------|--|-------------------------|--------------------------------------|
| N° DE LA CONVENTION COLLECTIVE<br>095570 | TYPE DE DOCUMENT<br>41 | CODE D'ACTIVITÉ DE LA CONVENTION<br>8271 | DATE DE DÉPÔT<br>851022 | NOM DE LA PARTIE PATRONALE<br>H.A.S. |
|--|------------------------|--|-------------------------|--------------------------------------|

| NUMÉRO DE LA VARIABLE | CODIFICATION ATTRIBUÉE | CLAUSE DE LA CONVENTION | NATURE EXACTE ET VALEUR PRÉCISE DE LA VARIABLE OU CARACTÉRISTIQUE DE LA CONVENTION COLLECTIVE QUI N'A PAS ÉTÉ CODIFIÉE |
|-----------------------|------------------------|-------------------------|--|
| D-17                  | 9                      | 4.14                    | Don salaire régulier.  |
| E-05                  | 9                      | 7.12                    | Code 14 ou code 09 s'applique.   |
| F-15                  | autre                  | 7.1                     | Les 13 jours fixes sont non-précisés.  |
| F-26                  | *                      | 12.6                    | Code 1 dans une course s'impliquant dans son travail.  |
| F-19                  | 900                    | 12.1(1)                 | 1) Conjoint et enfant à charge; code 2050<br>2) Enfant non à charge; code 2030   |
| F-33                  | 9                      | 11.10<br>11.12          | Varie selon l'ancienneté et l'éligibilité à l'assurance chômage.   |
| H-03<br>H-05          | 9                      | 13.21<br>13.23          | Varie selon la présence d'une ancienne ou d'une nouvelle banque.   |
| H-08                  | 9                      | 13.12a<br>13.21a d      | Code 3 et/ou code 4 s'appliquent.  |
| I-04                  | 9                      | 13.13                   | Le plan RREGOP s'applique.   |
|                       |                        |                         |  |
|                       |                        |                         |  |
|                       |                        |                         |  |

CENTRE DE SERVICES SOCIAUX DE QUÉBEC  
540, boul. Charest est  
Québec, Qué.  
G1K 3J3

DE:

Analyste

*Sb of H*

Date:

8602-24

ET-86-05-Q-020

9557-0

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GENERAL  
DU TRAVAIL

DOSSIER: Q-16002-12

AFFAIRE: QD-014-04-86

Québec, le 6 mai 1986

P R E S I D E N T :

Le commissaire général adjoint,

SERGE LALANDE

SYNDICAT DES AVOCATS(ES) DU CENTRE  
DES SERVICES SOCIAUX DE QUEBEC  
540, boul. Charest est  
Québec, Qué.  
G1K 3J3  
(nouvelle désignation)

REQUERANT

CENTRE DE SERVICES SOCIAUX DE  
QUEBEC  
540, boul. Charest est  
Québec, Qué.  
G1K 3J3

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

Selon l'accréditation qui lui a été  
donnée le 14 novembre 1984, le "SYNDICAT DES AVOCAT(E)S DU  
CENTRE DES SERVICES SOCIAUX DE QUEBEC (CSN)" groupe:

"Tous les avocat(e)s salarié(e)s au  
sens du Code du Travail."

DE: CENTRE DE SERVICES SOCIAUX DE QUEBEC  
540, boul. Charest est  
Québec, Qué.  
G1K 3J3

86 MAI -6 16:05

Le 24 mars 1986, le procureur du  
requérant a demandé que l'accréditation soit modifiée pour y  
changer la désignation de l'association accréditée.

POUR CE MOTIF, le soussigné:

MODIFIE

l'accréditation en y changeant la  
désignation de l'association accréd-  
itée en celle de:

SYNDICAT DES AVOCATS(ES) DU CENTRE  
DES SERVICES SOCIAUX DE QUEBEC  
540, boul. Charest est  
Québec, Qué.  
G1K 3J3



Serge Lelande,  
Commissaire général adjoint.

RK/ag



La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

09557-0

|              |   |   |
|--------------|---|---|
| <b>Objet</b> | <input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>Q 16002-12</b> |
| <b>Date</b>  | Signature: 85-10-17           Réception: 85-10-22           Durée: Du 84-12-01 Au 85-12-31  | Nombre de salariés régis par la convention collective: <b>5</b>               |

| Association  | Employeur  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant<br><b>Syndicat des Avocats(es) du Centre des Services Sociaux de Québec</b><br>540, Boul. Charest Est<br>Québec, Qc<br>G1K 8L1<br><b>Att: Mad. Paule Gammond, Présidente</b> | <input checked="" type="checkbox"/> Déposant<br><b>Centre de Services Sociaux de Québec</b><br>540, Boul. Charest Est<br>Québec, Qc<br>G1K 8L1<br><b>Att: M. Pierre Girouard</b> |
| <input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties  | Région: <u>03-03</u><br>Activité: <u>8271-10</u><br>Affiliation: <u>06 CSN</u>   |

1  
  2  
  3  
  4  
  5  
  6  
  7  
  8  
  9  
  10  
  11

Voir au verso pour les codes →

**Remarques**

1. Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

2. Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

3. Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

4. Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

5. Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

6. Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

7. Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

8. Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

9. Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

10. Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

11. Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

**Pour le commissaire général du travail**  
 Signature: Thérèse Demers  
 Date: 95-10-29

**Pour renseignements**  
  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970  
  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

3141 01 01

85 001 22 13:44

CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE

ENTRE

LE MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES (MAS)

LE COMITE PATRONAL DE NEGOCIATION SECTEUR  
DES AFFAIRES SOCIALES (C.P.N.A.S.)

L'ASSOCIATION DES CENTRES DE SERVICES SOCIAUX DU QUEBEC  
(A.C.S.S.Q.)

ET

LE SYNDICAT DES AVOCAT(E)S DU CENTRE DE SERVICES  
SOCIAUX DE QUEBEC

2001 0001 1602-10  
330 salaires  
541-5

CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE

ENTRE

LE MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES (MAS)

LE COMITE PATRONAL DE NEGOCIATION SECTEUR  
DES AFFAIRES SOCIALES (C.P.N.A.S.)

L'ASSOCIATION DES CENTRES DE SERVICES SOCIAUX DU QUEBEC  
(A.C.S.S.Q.)

ET

LE SYNDICAT DES AVOCAT(E)S DU CENTRE DE SERVICES  
SOCIAUX DE QUEBEC

1. Dispositions générales
2. Statut des employés
3. Règles de promotion interne
4. Procédure de recrutement, d'admission et d'emploi
5. Heures et semaine de travail
6. Formation professionnelle
7. Groupes d'âge précis
8. Groupes annuels
9. Employés à temps partiel
10. Grands congés
11. Grands congés
12. Grands congés
13. Règles d'assurance-vie, maladie et retraite
14. Règles de retraite
15. Règles de déplacement
16. Règles de retraite

**NOTE:** Dans le présent document, le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger les textes.

## PLAN

1. Dispositions générales
2. Dossier des employés
3. Période de probation/d'essai
4. Procédures de déplacement (supplantation) et sécurité d'emploi
5. Heures et semaine de travail
6. Cotisation professionnelle
7. Congés fériés payés
8. Congés annuels
9. Employés à temps partiel
10. Congés sans solde
11. Droits parentaux
12. Congés sociaux
13. Régime d'assurance-vie, maladie et salaire
14. Régime de retraite
15. Allocations de déplacements
16. Paiement des salaires
17. Pratique et responsabilité professionnelle
18. Titre d'emploi et libellé
19. Durée

1. DISPOSITIONS GENERALES

- 1.1 L'employeur prend les mesures nécessaires pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des employés.
- 1.2 L'employeur n'exerce pas de menaces, contraintes ou discrimination contre un employé à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap, de ses liens de parenté, de sa situation parentale ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

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

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

- 1.3 Après demande à son supérieur immédiat, l'employé qui est membre du conseil d'administration de l'établissement est libéré sans perte de rémunération pour participer aux réunions du conseil.

2. DOSSIER DES EMPLOYES

Un dossier est maintenu par la Direction des ressources humaines pour tout employé.

Le dossier comprend:

- o le formulaire de demande d'emploi;
- o le formulaire d'engagement;
- o copie des diplômes et attestations d'études et d'expérience;
- o le certificat de naissance;
- o copie des formulaires de modifications en cours d'emploi;
- o les rapports d'évaluation périodique;
- o les rapports disciplinaires, s'il y a lieu.

Sur demande au directeur des ressources humaines ou à son représentant, un employé peut consulter son dossier.

3. PERIODE DE PROBATION / D'ESSAI

- 3.1 Tout nouvel employé est soumis à une période de probation de six (6) mois. Cependant, si au terme de cette période, l'employé n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'il ait accompli cent vingt (120) jours de travail.
- 3.2 Le but de cette période est de permettre à l'employeur d'évaluer le potentiel, le rendement et les chances de réussite de l'employé en ce qui concerne les exigences du poste et les besoins de la direction.
- 3.3 Après évaluation du rendement de l'employé et recommandation positive de son supérieur immédiat, l'employé acquiert la permanence.
- 3.4 L'employé en période de probation a droit aux avantages de la convention collective.
- 3.5 Tout employé permanent qui transfère d'un poste à un autre suite à un affichage a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée de soixante (60) jours.
- 3.6 Si l'employé est maintenu dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, il est réputé à ce moment-là satisfaire aux exigences de la tâche.

Au cours de cette période, l'employé qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à le faire à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

4. PROCEDURE DE DEPLACEMENT (SUPPLANTATION) ET SECURITE D'EMPLOI

SECTION I - Procédure de déplacement (supplantation) et/ou mise à pied.

4.1 Dans le cas de déplacement (supplantation) et/ou mise à pied, l'ancienneté de chaque employé détermine celui que la mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après.

- 1) Dans un titre d'emploi à l'intérieur d'un service donné, l'employé de ce titre d'emploi qui a le moins d'ancienneté en est affecté.
- 2) Cet employé peut déplacer (supplanter) dans un autre service l'employé du même titre d'emploi ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

Chaque employé ainsi déplacé (supplanté) peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe pourvu qu'il y ait un employé dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

4.2 L'employé à temps partiel, pour déplacer (supplanter) un employé à temps complet, doit accepter de devenir employé à temps complet. De la même façon, l'employé à temps complet, pour déplacer (supplanter) un employé à temps partiel doit accepter de devenir employé à temps partiel et dans ce cas, son salaire est fixé proportionnellement à ses heures de travail.

4.3 Un employé à temps complet peut déplacer (supplanter) plus d'un employé à temps partiel d'un même titre d'emploi, à la condition que les heures de travail des employés à temps partiel qu'il remplace (supplante) soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail.

4.4 L'employé qui doit être déplacé (supplanté) en vertu des paragraphes 4.1, 4.2 et 4.3 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.

- 4.5 Les déplacements (supplantations) occasionnés en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.
- 4.6 En aucun cas, l'employé ne subit de diminution de salaire.
- 4.7 Si à la suite des déplacements occasionnés en vertu des paragraphes 4.1, 4.2 et 4.3 des employés bénéficiant du paragraphe 4.13 ou 4.14 sont effectivement mis à pied, ces employés seront replacés dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 4.13 et suivants.

#### SECTION II - Equipe de remplacement

- 4.9 L'équipe de remplacement est constituée par les employés qui ont été effectivement mis à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi prévue à l'article 4.14; avant de puiser à l'extérieur et avant d'avoir recours à tout autre employé, l'employeur fait appel aux employés de l'équipe de remplacement.
- 4.10 Ces employés sont assignés à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, à des surcroûts temporaires de travail ou tout autre assignation désignée par l'employeur pourvu qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 4.11 L'assignation des employés de l'équipe de remplacement se fait dans l'ordre inverse de leur ancienneté et dans des postes comparables.
- 4.12 Les employés de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation faite par l'employeur.

#### SECTION III - Sécurité d'emploi

- 4.13 L'employé ayant entre un (1) et deux (2) ans d'ancienneté et qui est mis à pied bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur des Affaires sociales. Son nom est inscrit sur la liste du Service de Placement des Affaires sociales (SPAS) et son remplacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article.

Cet employé doit recevoir un avis écrit de mise à pied au moins deux (2) semaines à l'avance.

4.13 (Suite)

Durant cette période d'attente pour le remplacement, l'employé ne peut accumuler de jours de congés de maladie, ni de jours de vacances ou de jours fériés.

De plus, cet employé ne reçoit aucune indemnité pendant cette période d'attente et il n'a aucun droit à la prime de mobilité, aux frais de déménagement et de subsistance ainsi qu'à la prime de séparation prévus au présent article.

- 4.14 L'employé ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et qui est mis à pied est inscrit au SPAS et bénéficie du régime de sécurité d'emploi tant qu'il n'aura pas été replacé dans un autre emploi dans le secteur des Affaires sociales suivant les procédures prévues au présent article.

Le régime de sécurité d'emploi comprend exclusivement les bénéfices suivants:

1. Une indemnité de mise à pied
2. La continuité des avantages suivants:
  - a) régime uniforme d'assurance-vie;
  - b) régime de base d'assurance-maladie;
  - c) régime d'assurance-salaire;
  - d) régime de retraite;
  - e) l'accumulation de l'ancienneté selon les termes du présent article;
  - f) régime de vacances;
  - g) transfert de sa banque de congés-maladie et des jours de vacances accumulés au moment de son remplacement chez le nouvel employeur, le cas échéant, moins les jours utilisés pendant sa période d'attente;
  - h) les droits parentaux contenus aux articles 11.01 à 11.30 C.

L'indemnité de mise à pied doit être équivalente au salaire prévu au titre d'emploi de l'employé ou à son salaire hors échelon, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied.

Advenant qu'une entente intervienne avec la Commission d'assurance-chômage, l'indemnité de mise à pied sera équivalente à la différence entre le salaire prévu pour le titre d'emploi de l'employé, ou à son salaire hors échelon s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied et les prestations versées par la Commission d'assurance-chômage du Canada et/ou tout autre organisme semblable.

4.14 (Suite)

Dans ce cas, l'employé doit faire personnellement une demande de prestations d'assurance-chômage et remplir toute formule en usage auprès de la Commission d'assurance-chômage et le Service de Placement des Affaires sociales.

L'indemnité est majorée suivant le système en vigueur et relatif à la protection du revenu et est augmentée à la date d'ajustement des traitements individuels et à la date de prise d'effet d'une majoration des traitements minimum et maximum.

L'employé à temps partiel reçoit, durant la période où il n'a pas été remplacé, une indemnité de mise à pied équivalente au salaire moyen hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

L'employé visé au présent paragraphe est inscrit sur l'équipe de remplacement de l'établissement où il est employé conformément à la section II (Equipe de remplacement). Lorsque cet employé effectue un remplacement suivant les dispositions de la section II (Equipe de remplacement), il bénéficie des conditions de travail prévues à la présente convention. Cependant, dans ce cas, sa rémunération ne peut être inférieure à l'indemnité de mise à pied prévue au présent paragraphe.

4.15 Pour fins d'acquisition du droit à la sécurité d'emploi ou à la priorité d'emploi, l'ancienneté ne s'accumule pas dans les cas suivants:

1. Employé mis à pied;
2. Employé bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30e) jour du début de l'absence, à l'exception des absences prévues aux articles 11.14, 11.15, 11.19, 11.19 A, 11.22.
3. Employé bénéficiant d'un congé de maladie ou accident après le quatre-vingt-dixième (90ième) jour du début du congé, à l'exclusion des accidents de travail et des maladies occupationnelles reconnues comme telles par la Commission de la santé et de la sécurité au travail.

4.15 (suite)

4. L'employé qui n'est titulaire d'aucun poste dans l'établissement. Toutefois, lorsque cet employé devient titulaire d'un poste, son ancienneté accumulée dans l'établissement est reconnue pour fins de sécurité ou de priorité d'emploi, sous réserve des limites énoncées dans les alinéas précédents.

4.16 Procédure de remplacement

Le remplacement se fait en tenant compte de l'ancienneté, laquelle s'applique dans la localité, dans un poste pour lequel l'employé rencontre les exigences normales de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. Le remplacement se fait selon la procédure suivante:

Etablissement

L'employé bénéficiant du paragraphe 4.14 est considéré comme ayant posé sa candidature sur tout poste comparable pour lequel il répond aux exigences de la tâche qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement où il est employé.

L'employeur accorde le poste à l'employé qui répond aux exigences normales de la tâche et un refus de sa part est considéré comme une démission volontaire.

Localité

L'employé bénéficiant du paragraphe 4.14 est tenu d'accepter tout poste disponible et comparable qui lui est offert dans la localité.

Pour les fins d'application de cet article, on entend généralement par localité: une aire géographique délimitée par un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme centre, l'établissement où travaille l'employé.

Cependant, dans les cas d'espèce, cette règle peut être contredite par le SPAS.

Cependant, un employé visé par le paragraphe 4.14 peut refuser le poste offert tant qu'il existe un autre employé visé par le même paragraphe, ayant moins d'ancienneté que lui dans la localité, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un emploi comparable.

4.16 (Suite)

L'offre effectuée à l'employé le moins ancien doit lui parvenir par un avis écrit lui accordant cinq (5) jours pour signifier son choix.

Une prime de mobilité équivalente à trois (3) mois de salaire, et les frais de déménagement s'il y a lieu, sont accordés à l'employé bénéficiant du paragraphe 4.14 qui accepte un emploi dans un poste disponible et comparable à l'extérieur de la localité.

Toutefois, le SPAS peut obliger l'employé affecté par la fermeture totale d'un établissement par le feu ou autrement à déménager s'il n'existe pas d'autre établissement dans la localité.

Le SPAS peut également obliger l'employé à déménager s'il n'existe pas d'emplois comparables dans ladite localité.

Dans de tels cas, le déménagement se fait le plus près possible de l'ancien établissement de l'employé et celui-ci bénéficie de la prime de mobilité équivalente à trois mois de salaire, et des frais de déménagement s'il y a lieu.

L'employé à temps partiel est remplacé dans un emploi disponible et comparable à la condition que le nombre de jours hebdomadaires de travail de cet emploi soit équivalent ou supérieur à la moyenne hebdomadaire des jours de travail que cet employé a effectués au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

L'employé à temps complet qui est remplacé par exception dans un poste à temps partiel ne subit de ce fait de diminution de salaire par rapport au salaire de son titre d'emploi préalable à sa mise à pied.

L'employeur peut accorder à l'employé de l'équipe de remplacement qui en fait la demande un sursis à son remplacement dans un autre établissement si les besoins de remplacement prévus assurent à l'employé un travail continu et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement puisse devenir accessible dans un délai prévu.

L'employé qui se voit offrir un emploi suivant les modalités d'application ci-dessus décrites, peut refuser un tel emploi. Cependant, le refus de l'employé sera considéré comme une démission volontaire sous réserve des choix qu'il peut exercer en fonction des alinéas précédents.

#### Poste disponible

Pour fin d'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsque, une fois qu'il a été offert aux employés de l'établissement, il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucun employé parmi ceux qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche.

Aucun établissement ne pourra embaucher un candidat de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel tant et aussi longtemps qu'il y a des employés pouvant satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste et qui sont sous la responsabilité du SPAS.

Tout poste disponible peut ne pas être comblé durant la période d'attente du candidat référé par le SPAS.

#### Poste comparable

Pour fin d'application du présent article, un emploi est réputé comparable si l'emploi offert en vertu des paragraphes précédents est compris dans le même secteur d'activités que celui que l'employé a quitté ou est un emploi déjà visé au paragraphe 4.7. Ces secteurs sont les suivants:

- a) infirmier
- b) technicien diplômé
- c) soins infirmiers et para-médicaux
- d) services auxiliaires
- e) emplois de bureau
- f) métiers
- g) employés affectés au travail social (aide social, technicien en assistance sociale et technicien aux contributions)
- h) auxiliaires à domicile ou auxiliaire familiale
- i) personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducateurs, moniteurs et techniciens en rééducation institutionnelle).

- 4.17 L'employé doit satisfaire aux exigences normales de la tâche pour tout poste dans lequel il est replacé. Il incombe à son nouvel employeur de démontrer que le candidat replacé par le SPAS ne peut remplir les exigences normales de la tâche.
- 4.18 L'employé qui doit être déménagé en vertu du présent article reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de cinq (5) jours pour faire son choix.

- 4.19 Tout employé bénéficiant du paragraphe 4.14 qui est déplacé au sens du présent article en dehors de la localité, a droit, s'il doit déménager, aux frais de déménagement prévus par le règlement du Conseil du Trésor ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main d'oeuvre, s'il y a lieu.
- 4.20 L'employé bénéficiant du paragraphe 4.14 cesse de recevoir son indemnité de mise à pied dès qu'il est déplacé à l'intérieur du secteur des Affaires sociales ou dès qu'il occupe un emploi en dehors de ce secteur.
- 4.21 L'employé bénéficiant du paragraphe 4.14 et qui de sa propre initiative, entre le moment où il est effectivement mis à pied et son avis de remplacement, se replace à l'extérieur du secteur des Affaires sociales ou qui, pour des raisons personnelles, décide de quitter définitivement ce secteur, remet sa démission, par écrit, à son employeur, a droit à une somme équivalente à six (6) mois de salaire à titre de paie de séparation.
- 4.22 Le SPAS favorise l'accès des employés non déplacés et bénéficiant du paragraphe 4.14 à des cours de recyclage et ce, aux conditions suivantes:
- a) que ces employés répondent aux exigences des organismes qui dispensent les cours;
  - b) que des postes disponibles puissent être offerts à court terme aux employés ainsi recyclés.

5. HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

5.1 Professionnels

La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures réparties également en cinq (5) jours de sept (7) heures de travail, du lundi au vendredi inclusivement.

5.2 L'employé a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail.

6. COTISATION PROFESSIONNELLE

L'employeur défraiera toute cotisation professionnelle requise par le Barreau, sur présentation d'un document valable.

7. CONGES FERIES PAYES

7.1 L'employeur reconnaît et observe durant l'année (1er juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés.

7.2 Lorsque l'employé est tenu de travailler l'un de ces jours fériés, l'employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le jour de congé hebdomadaire.

Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais ci-haut prévus, il s'engage à le payer à l'employé au taux double de son salaire régulier tout en lui payant son congé férié au taux régulier.

L'employé pourra accumuler un maximum de cinq (5) congés fériés qui seront pris après entente préalable avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

7.3 Lorsqu'un de ces congés fériés coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant les vacances ou pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, à l'exception des accidents de travail, les employés ne perdent pas ce congé férié.

Si le congé férié a lieu pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue au paragraphe 7.6.

7.4 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, l'employé devra accomplir ses fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit prévue par la cédule de travail, n'ait été autorisée au préalable par l'employeur, ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.

7.5 L'employeur répartit équitablement les congés fériés entre les employés d'une même unité de travail.

L'employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine.

7.6 Lors de ce congé, l'employé reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

8. CONGE ANNUEL (Vacances)

8.1 L'employé a droit, après une (1) année de service, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées.

L'employé ayant moins d'un (1) an de service, a droit à deux (2) jours de congé payé pour chaque mois de service, jusqu'à un maximum de vingt (20) jours ouvrables.

8.2 L'employé ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service au 31 mars a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de congé annuel payé.

Tout employé qui, au 31 mars, n'a pas un (1) an de service peut, avec l'assentiment de l'employeur, compléter sa période de vacances, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables à ses frais.

8.3 Pour fins de calcul, l'employé embauché entre le 1er et le 15ième jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.

8.4 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année subséquente.

8.5 La période pour prendre ses vacances se situe du 1er avril au 31 mars de l'année suivante.

8.6 Le congé annuel se prend de façon continue, à moins d'entente contraire entre l'employeur et l'employé. A défaut d'entente, l'employeur fournira, par écrit, à l'employé, sur demande, la ou les raisons de son refus.

Il est loisible à deux (2) employés occupant un même titre d'emploi, travaillant dans une même unité de travail et bénéficiant du même nombre de jours de vacances, d'échanger entre eux leur congé annuel avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

8.7 En congé annuel, l'employé reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

9. EMPLOYES A TEMPS PARTIEL

- 9.1 Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.
- 9.2 Les avantages sociaux de l'employé à temps partiel se calculent et se paient de la façon suivante:
- a) congés fériés payés: 5.3% du salaire versé sur chaque paie;
  - b) congé annuel: 2% du salaire pour chaque semaine de congé annuel auquel il a droit, versé en même temps que la dernière paie précédant le départ en congé annuel.

## 10. CONGE SANS SOLDE

### 10.1 Congé sans solde (un (1) mois)

Après deux (2) ans de service, l'employé a droit, une (1) fois l'an et après entente avec l'employeur, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois, à condition qu'il en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance.

### 10.2 Congé sans solde après sept (7) ans de service

#### Conditions d'obtention

L'employé comptant au moins sept (7) ans de service obtient, après entente avec l'employeur et une fois par période d'au moins sept (7) ans, une prolongation du congé sans solde prévu au paragraphe précédent (10.1). La durée totale de ce congé prolongé ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Pour obtenir ce congé extensionné, l'employé doit en faire la demande par écrit, à son employeur, au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant le durée de ce congé.

#### Modalités

Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède quatre (4) semaines.

#### A) Retour

L'employé doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'employeur de son retour en service, à défaut de quoi il est réputé avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

#### B) Congé annuel

L'employeur remet à l'employé intéressé l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

#### C) Congés-maladie

Les congés-maladie accumulés au moment du congé sans solde sont portés au crédit de l'employé et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayables annuellement en vertu de l'article 13.23.

10.2 (suite)

Cependant, si l'employé met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, il ne revient pas chez l'employeur, tous les congés de maladie peuvent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de l'employé et selon le quantum et les modalités en vigueur au moment du début du congé sans solde de l'employé.

D) Régime de retraite

L'employé, durant son congé, ne subit aucun préjudice relatif à son fonds de pension s'il revient au travail à l'intérieur de la période autorisée. Dans ce cas, l'employé reprend son régime de retraite tel qu'il l'avait laissé au début de son congé, le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi du RREGOP.

E) Assurance-groupe

L'employé n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé sans solde. A son retour, il peut être réadmis au plan à sa demande. Cependant, l'employé peut maintenir sa participation en payant seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

11. DROITS PARENTAUX

Section I: Dispositions générales

- 11.01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.
- 11.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié du secteur public ou parapublic.
- 11.03 L'employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demi le maximum assurable.
- 11.04 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

- 11.05 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt semaines qui, sous réserve du paragraphe 11.08, doivent être consécutives.
- La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité.
- 11.06 La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- 11.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.
- 11.08 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

11.08 (Suite)

La salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

11.09 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

Cas admissibles à l'assurance-chômage

11.10 La salariée qui a accumulé vingt semaines de service (1) avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve du paragraphe 11.13:

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% (2) de son salaire hebdomadaire de base (3);

---

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

(2) 93%: Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à 7% de son salaire.

(3) On entend par "salaire de base" le salaire régulier du salarié incluant le supplément régulier de salaire pour une semaine de travail régulièrement majorée sans aucune rémunération additionnelle.

11.10 (Suite)

- b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;

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

De plus, si la C.E.I.C. réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par la C.E.I.C., l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa du présent sous-alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage.

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au sous-paragraphe b), une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

11.10A Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu du paragraphe 11.08, 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.

11.10B L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si la salariée démontre que le salaire gagné est un salaire 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 salaire est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

11.10B (Suite)

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

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance-chômage, indemnité et salaire ne peut cependant excéder 93% du salaire de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

11.11 La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois:

La salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux motifs suivants:

- i) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou
- ii) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95% de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des trois motifs suivants:

- i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou
- ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou
- iii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

11.11 (Suite)

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93%.

11.12 Dans les cas prévus par les paragraphes 11.10 et 11.11:

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par l'employeur dans les deux semaines du début du congé. A moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état du relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique.
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Education, Affaires sociales) ainsi que des organismes suivants:
  - la Commission des droits de la personne
  - Les Commissions de formation professionnelle
  - La Commission des services juridiques
  - Les Conseils de la santé et des services sociaux de la région de Québec et de la région de Trois-Rivières
  - Les Corporations d'aide juridique
  - L'Office de la construction du Québec
  - L'Office franco-québécois de la jeunesse
  - La Régie des installations olympiques
  - La Sociétés des loteries et courses du Québec
  - La Société des traversiers du Québec
- d) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des cinq derniers mois précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la salariée a reçu des

11.12 d) (Suite)

prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Si la période des cinq derniers mois précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si par ailleurs le congé de maternité comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle applicable.

11.13 L'allocation de congé de maternité\* versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 11.10.

11.14 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues au paragraphe 11.15 de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- o assurance-vie;
- o assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- o accumulation de vacances;
- o accumulation de congés de maladie;
- o accumulation de l'ancienneté;
- o accumulation de l'expérience;
- o accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi.

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

11.15 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension 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.

---

(\*) Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 240,00\$.

11.15 (suite)

La salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces extensions, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

11.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

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

La 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 au paragraphe 11.30.

La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédant est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

11.18 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

Affectation provisoire et congé spécial

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

11.19 (Suite)

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

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

La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. A moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après, et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période d'allaitement.

Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, 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.

La salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander d'être réaffectée sans perte de salaire pour la durée de sa grossesse, à des tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Si la réaffectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée obtient un congé spécial qui dure jusqu'à ce que la réaffectation soit faite ou jusqu'à la date de l'accouchement. La salariée qui prend les moyens nécessaires pour rencontrer les exigences de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte et qui ne peut avoir droit à l'indemnité qui y est prévue, reçoit de son employeur, durant ce congé spécial, une indemnité équivalente. Le présent alinéa cesse d'être en vigueur 90 jours après la publication de l'étude en cours de l'Institut de recherche sur la santé et la sécurité du travail portant sur les conséquences observées pour le fœtus et la mère de l'exposition aux écrans cathodiques.

Autres congés spéciaux

11.19A 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 qui peut être vérifié par un médecin de l'employeur; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième 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.

11.20 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 11.14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 11.18 de la section II. La salariée visée au paragraphe 11.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

Section IV: Autres congés parentaux

Congé de paternité

11.21 Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 7e jour suivant le retour de la mère et de l'enfant à la maison.

Congé pour adoption et congé sans solde en vue d'une adoption

- 11.22 La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption.
- 11.23 Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.
- 11.24 Pour chaque semaine du congé prévu au paragraphe 11.22 le salarié ou la salariée reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines, ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de paiement des salaires applicable est à la semaine.
- 11.25 Le salarié ou la salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

Le salarié ou la salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans solde est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

- 11.26 Le congé pour adoption prévu au paragraphe 11.22 peut prendre effet à la date du début du congé sans solde en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si le salarié ou la salariée en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans solde en vue d'une adoption, le salarié ou la salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans solde d'une durée maximale d'un an octroyé après sept ans de service.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans solde, le salarié ou la salariée bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

Congé sans solde et congé partiel sans solde

11.27 Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité, au salarié en prolongation de son congé de paternité et à l'un ou à l'autre en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.

Le salarié ou la salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans.

Le salarié ou la salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans solde ou partiel sans solde peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans solde ou partiel sans solde en suivant les formalités prévues.

Au cours du congé sans solde, le salarié ou la salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Le salarié ou la salariée, qui bénéficie d'un congé partiel sans solde, accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régi par les règles applicables au salarié à temps partiel.

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

Aux fins du présent paragraphe, les congés fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés aux vacances annuelles reportées.

11.29A A l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, le salarié ou la salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur suivant les modalités prévues au paragraphe 11.30B. Toutefois, si le poste que le salarié ou la salariée détenait au moment de son départ n'est pas disponible, le salarié ou la salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 4.1 à 4.8 de la présente convention.

Dispositions diverses

- 11.30 Les congés visés au paragraphe 11.22, au premier alinéa du paragraphe 11.25 et au premier alinéa du paragraphe 11.27 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans solde est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins six (6) mois à l'avance. La demande doit préciser l'aménagement du congé. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, le salarié ou la salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

En cas de désaccord de l'employeur quant à la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition.

- 11.30A L'employeur doit faire parvenir à l'employé, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'employé à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 11.30.

L'employé qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employé qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

- 11.30B L'employé à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi il est considéré comme ayant démissionné.

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

- 11.30C L'employé qui prend le congé pour adoption prévu par le paragraphe 11.22 de la présente section bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 11.14 en autant qu'il y ait normalement droit, et par le paragraphe 11.18 de la section II.

11.30C (suite)

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la salariée, en prestations d'assurance-chômage, indemnité et primes, ne peut excéder 95% de la somme constituée par son salaire de base.

Appendice

Le Gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité, les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'employeur en vertu de la section II indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage qui pourraient survenir postérieurement à cette date mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestation supplémentaire de chômage (P.S.C.).

## 12. CONGES SOCIAUX

12.1 L'employeur accorde à l'employé:

1. cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de son conjoint et/ou d'un enfant à charge;
2. trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa précédent), beau-père, belle-mère, bru et gendre;
3. un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère et de ses grands-parents.

Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, l'employé a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport si le lieu des funérailles se situe à 240 kilomètres et plus du lieu de résidence.

12.2 Les congés prévus à l'alinéa 12.1 -1- se comptent à compter de la date du décès.

Ceux prévus à l'alinéa 12.1 -2- se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles inclusivement.

Le congé prévu à l'alinéa 12.1 -3- se prend le jour des funérailles.

12.3 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention aux paragraphes 12.1, l'employé reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans le présent document.

12.4 Dans tous les cas, l'employé prévient son supérieur immédiat ou le directeur des ressources humaines et produit à la demande de ce dernier la preuve ou l'attestation de ces faits.

12.5 L'employé candidat à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection. S'il est élu audit poste, il a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part. Dans le cas de tels congés, l'employé conserve son ancienneté pour fin de sécurité d'emploi.

12.5 (Suite)

Au terme de son mandat, l'employé devra aviser son employeur au moins trente (30) jours à l'avance de son désir de reprendre le travail.

- 12.6 L'employé appelé à agir comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées reçoit la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour.

Dans le cas de poursuites judiciaires civiles envers un employé dans l'exercice normal de ses fonctions, celui-ci ne subit aucune perte de son salaire régulier pour le temps où sa présence est nécessaire à la cour.

- 12.7 L'employé siégeant comme juré pendant sa période de vacances peut reporter les jours de vacances non utilisés.

L'employeur détermine les dates de reprise effective desdites journées en tenant compte de la préférence exprimée par l'employé.

- 12.8 Sur demande faite un (1) mois à l'avance, l'employeur accorde à l'employé, à l'occasion de son mariage, deux (2) semaines de congé dont l'une avec solde si l'employé est détenteur d'un poste. Le salaire est proportionnel au nombre de jours constituant pour l'employé sa semaine régulière de travail.

- 12.9 Dans le cas de maladie du père, de la mère ou du conjoint de l'employé, lorsque personne à la maison autre que l'employé ne peut pourvoir aux besoins du malade, il est loisible à l'employée, après en avoir informé son supérieur immédiat, d'utiliser à cette fin, un maximum de trois (3) jours consécutifs à même sa banque de congés maladie.

- 12.10 En plus, pour des raisons personnelles, l'employé peut prendre des congés en autant que justifiés et autorisés par l'employeur.

13. REGIME D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

SECTION I: Dispositions générales

Admissibilité

13.1 Les employés bénéficient, en cas de décès, maladie ou accident, des régimes décrits ci-après, à compter de la date indiquée et jusqu'à leur mise à la retraite, qu'ils aient ou non terminé leur période de probation:

- a) Tout employé engagé à temps plein ou à 75% ou plus du temps plein dans un emploi permanent: après un (1) mois de service continu.

Tout employé engagé à temps plein ou à 75% du temps plein ou plus dans un emploi temporaire: après trois (3) mois de service continu.

L'employeur verse la pleine contribution au régime de base d'assurance-maladie pour ces employés.

- b) Les employés à temps partiel qui travaillent plus de 25% mais moins de 75% du plein temps: après trois (3) mois de service continu, l'employeur verse en ce cas la moitié de la contribution payable au régime de base d'assurance-maladie pour un employé à temps plein, l'employé payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution.

- c) Les employés travaillant 25% du temps plein ou moins sont exclus totalement de ce régime.

Un nouvel employé à temps partiel est considéré comme visé par l'alinéa c) jusqu'à ce qu'il ait accompli trois (3) mois de service continu; il devient alors visé par l'alinéa a), b) ou c) selon le pourcentage du temps travaillé au cours de ces trois (3) mois jusqu'au 1er janvier ou 1er juillet qui suit immédiatement.

Au 1er janvier et au 1er juillet de chaque année, un employé à temps partiel qui a complété trois (3) mois de service continu devient visé par l'alinéa a), b) ou c) pour les six (6) mois subséquents selon le pourcentage du temps travaillé au cours des six (6) mois précédents.

13. (Suite)

Définition de personne à charge

13.2 Aux fins des présentes, on entend par personne à charge, le conjoint ou l'enfant à charge d'un employé tel que défini ci-après:

- a) Conjoint: celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis au moins un (1) an, si un enfant est issu de leur union, avec une personne non mariée de sexe différent qu'elle représente publiquement comme son conjoint étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.
- b) Enfant à charge: un enfant de l'employé, de son conjoint ou des deux, non marié et résident ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes:
  - est âgé de moins de dix-huit (18) ans;
  - 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;
  - quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

Définition d'invalidité

13.3 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie y compris un accident ou une complication d'une grossesse, d'une ligature tubaire, d'une vasectomie ou de cas similaires reliés à la planification familiale nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offerte par l'employeur.

- 13.4 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à plein temps ou de disponibilité pour un travail à plein temps, à moins que l'employé n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.
- 13.5 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par l'employé lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.
- Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle l'employé reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'invalidité.
- 13.6 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par la Commission d'assurance-chômage dans le cas d'une régime enregistré est acquise à l'employeur.

#### SECTION II: Régime de base d'assurance-vie

- 13.7 L'employé visé à l'alinéa a) du paragraphe 13.1, bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6,400\$.
- L'employé visé à l'alinéa b) du paragraphe 13.1, bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 3,200\$.
- L'employeur défraie à cent pour cent (100%) le coût des montants d'assurance-vie précités.

#### SECTION III: Régime d'assurance-maladie

- 13.8 Le régime de base couvre les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que l'employé assuré est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

- 13.9 Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.
- 13.10 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire mais un employé peut, moyennant un préavis écrit à son employeur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie, à condition qu'il établisse qu'il est assuré en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires.
- 13.11 Un employé qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes:
- a) Il doit établir à la satisfaction de l'assureur:
    - qu'antérieurement, il était assuré en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
    - qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré;
    - qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance.

#### SECTION IV - Assurance-salaire

- 13.12 Subordonnement aux dispositions des présentes, un employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail:
- a) Jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'il recevrait s'il était au travail.

Cependant, si un employé doit s'absenter de son travail pour une cause de maladie, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisants pour couvrir les cinq (5) premiers jours ouvrables d'absence, il peut utiliser par anticipation les jours qu'il accumulera jusqu'au trente (30) novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, il doit rembourser l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés-maladie pris par anticipation et non encore acquis.
  - b) A compter de la sixième (6ième) journée ouvrable et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines au paiement d'une prestation d'un montant égal à 80% du salaire.

13.12 (Suite)

- c) A compter de la treizième (13e) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 13.3 un salarié qui reçoit des prestations d'assurance-salaire et qui est titulaire d'un poste de façon permanente peut, par entente avec l'employeur, bénéficier d'une période de réadaptation aux fonctions reliées au titre d'emploi qu'il exerçait avant le début de son invalidité tout en continuant d'être assujéti au régime d'assurance-salaire, pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir en tout les fonctions reliées à son poste. Les prestations d'assurance-salaire sont alors réduites de 80% du salaire brut provenant du travail effectué au cours de cette période de réadaptation. Le paiement de cette prestation est effectué à la condition que ce travail demeure en fonction de sa réadaptation pour le poste du salarié et que son invalidité persiste. La période de réadaptation ne peut excéder trois (3) mois consécutifs ni prolonger la période de paiement des prestations, complètes ou réduites, d'assurance-salaire au-delà de cent quatre (104) semaines de prestation pour cette invalidité.

Le salaire de l'employé aux fins de calcul de la prestation est le taux de salaire de l'échelle applicable à l'employé qu'il recevrait s'il était au travail; cependant, un employé ne peut bénéficier que d'un seul avancement salarial au cours d'une même invalidité, si ce dernier était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité.

Pour les employés autres que les temps plein réguliers, le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours des cinq (5) mois précédents par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps plein.

- 13.13 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, il doit verser les cotisations requises sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) du paragraphe 13.12, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite (RREGOP) sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite (RREGOP) et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

13.14 A) Les prestations sont réduites du montant initial de toutes les prestations d'invalidité de base payables en vertu de la Loi de la Régie d'assurance-automobile du Québec, du Régime de rentes du Québec, de la Loi des accidents du travail et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

B) Dans le cas particulier où l'invalidité résulte d'une cause donnant droit à des prestations versées en vertu du Régime d'assurance-automobile du Québec (RAAQ), les dispositions suivantes s'appliquent:

- pour la période visée par l'alinéa a) de la clause 13.12, si l'employé a des congés-maladie en réserve, l'employeur verse à l'employé la différence entre son salaire net, tel que défini ci-après et la prestation versée par la RAAQ: durant cette période, la réserve de congés-maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé;

aux fins de l'application de la présente clause, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ et au régime d'assurance-chômage;

- pour la période visée par l'alinéa b) de la clause 13.12, l'employé reçoit la différence entre 85% de son salaire net et les prestations versées par la RAAQ.

Pour recevoir les prestations prévues à la présente clause, le cas échéant, un employé doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable par la RAAQ.

13.15 C) Prestations dans le cas d'accident du travail

Dans le cas d'une incapacité totale donnant droit à des indemnités en vertu de la Loi des accidents du travail, les dispositions suivantes s'appliquent:

- a) L'employé reçoit de l'employeur, tant qu'il est admissible à des indemnités, une prestation égale à 90% du salaire net.

Aux fins de l'application de la présente clause, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au RRQ et au régime d'assurance-chômage.

13.15 (Suite)

- b) Les prestations versées par la Commission des accidents du Travail, pour la même période, sont acquises à l'employeur.
- c) La caisse de congés-maladie de l'employé n'est pas affectée par une telle absence et l'employé est considéré comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

Le paiement de la prestation cesse avec la dernière semaine du mois au cours duquel l'employé prend effectivement sa retraite. 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'invalité au cours de la semaine normale de travail.

- 13.16 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'employeur mais subordonné à la présentation par l'employé des pièces justificatives raisonnablement exigibles.
- 13.17 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'employeur, ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalité.
- 13.18 De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 13.16. L'employeur ou son représentant peut exiger une déclaration de l'employé ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner l'employé relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de l'employé.
- 13.19 La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque compte tenu de l'accumulation des absences, l'employeur le juge à propos. Avenant que l'employé ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de l'employé, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

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

13.21 Les jours de maladie au crédit de l'employé demeurent à son crédit et peuvent être utilisés, au taux de salaire régulier, au moment de l'utilisation, de la façon prévue ci-après:

- a) Combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables lorsque l'employé a épuisé, au cours d'une année, ses 9.6 jours de congé-maladie prévus à la clause 13.22.
- b) Aux fins de pré-retraite.
- c) Utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP (section IX de la Loi), sous réserve d'un amendement à la Loi du RREGOP. Dans ce cas, la banque de congés-maladie est utilisable au complet, de la façon suivante:
  - d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur, et
  - ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur.
- d) Combler la différence entre le salaire net de l'employé et la prestation d'assurance-salaire prévue à l'alinéa b) de la clause 13.12. Durant cette période, la réserve de congés-maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

La même règle s'applique à l'expiration des cent quatre (104) semaines de prestations d'assurance-salaire. Aux fins de l'application de la présente clause, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au RRQ, aux régimes d'assurance-chômage et du Régime de retraite.

- e) Au départ de l'employé, les jours de congés-maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés-maladie accumulés lui sont payés à raison d'une demie (1/2) journée ouvrable par jour ouvrable accumulé jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours monnayables au départ ne peut excéder en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

Accumulation de jours de maladie

a) L'employé à temps complet

13.22 A la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à l'employé 0,80 jour ouvrable de congé-maladie. Aux fins du présent paragraphe, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation de congés-maladie; toute absence autorisée de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas cette accumulation.

13.23 L'employé qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés-maladie auxquels il a droit, selon la clause 13.22, reçoit au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au 30 novembre de chaque année.

b) L'employé à temps partiel

13.24 L'employé à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congés-maladie comme prévu au paragraphe 13.22, reçoit à chaque paie, 4% de son salaire s'il est visé par les alinéas a) et b) du paragraphe 13.1 et 6% s'il est visé par l'alinéa c).

Un employé visé aux alinéas a) ou b) du paragraphe 13.1 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance-salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après sept (7) jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier jour auquel l'employé était requis de se présenter au travail.

14. REGIME DE RETRAITE

14.1 Les employés sont régis par le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

15. ALLOCATIONS DE DEPLACEMENTS

15.1 Lorsqu'un employé, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, il est considéré comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement.

Dans ce cas, il a droit aux allocations de déplacement remboursables selon les modalités prévues au manuel de gestion aux numéros 20.02.01 et 20.02.10.

16. PAIEMENT DES SALAIRES

16.1 Sur le talon de chèque de paie, l'employeur inscrit: le nom de l'employeur, les nom et prénom de l'employé, le titre d'emploi, la date de la période de paie et la date du paiement, le nombre d'heures payées au taux normal, les indemnités, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées, le montant net du salaire.

16.2 L'employeur remet à l'employé, le jour de son départ, un état signé des montants dus en salaires et en avantages sociaux, à la condition que l'employé l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

L'employeur remet ou expédie à l'employé, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie de l'employé y incluant ses avantages sociaux.

16.3 L'employeur remet à l'employé, le jour même de son départ, une attestation écrite de l'expérience acquise par l'employé dans l'établissement.

16.4 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

16.5 Sur demande de l'employé, l'employeur lui communique le nombre de congés-maladie accumulés dans sa caisse. De même, l'employeur avise l'employé le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année de l'état de sa caisse de congés-maladie.

16.6 La paie est distribuée en monnaie légale ou par chèque, selon le régime déjà établi dans l'établissement.

16.7 Erreurs

Advenant une erreur sur la paie de cinq dollars (5,00\$) et plus, imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours de calendrier de la distribution des chèques, en remettant à l'employé l'argent dû.

Aucune retenue ne peut être faite sur la paie de l'employé pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celui-ci.

16.8 Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à l'employé par son employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'employeur, sera effectuée selon les critères et mécanismes suivants:

1- l'employeur établit d'abord le montant sur lequel il ne peut récupérer:

a) 40,00\$ par semaine dans le cas d'un célibataire.

b) 60,00\$ par semaine, plus 10,00\$ par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième, dans le cas d'une personne mariée.

2- l'employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire de l'employé le montant prévu à l'alinéa précédent.

L'employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de 30% du montant sur lequel il peut récupérer, et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de l'employé.

Il est entendu que l'employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur.

17. PRATIQUE ET RESPONSABILITE PROFESSIONNELLE

- 17.1 Afin de protéger la confidentialité professionnelle des employés, l'employeur s'engage à ces fins, à assister et à défendre légalement ces derniers devant les tribunaux lorsque leur témoignage est requis, les obligeant ainsi à dévoiler ce qu'ils ont appris dans l'exercice de leurs fonctions.

Assurance-responsabilité

- 17.2 Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité l'employé dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité, l'employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, fait et cause de l'employé et convient de n'exercer contre ce dernier aucune réclamation à cet égard.

- 17.3 Tout rapport technique rédigé ou projet préparé par un employé doit être signé par celui-ci et toute autre signature sur tel rapport technique ou projet devra faire mention de la fonction du contresignataire, sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre les parties.
- 17.4 Si l'employeur juge à propos de publier, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, tel document technique, il est tenu d'y apposer le nom de l'auteur (ou des auteurs), ses (leurs) qualifications professionnelles, ainsi que l'unité administrative dans laquelle il (ils) exerce(nt) sa (leur) profession.
- 17.5 Un employé qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès, est autorisé à s'absenter le temps requis pour ce faire et ne subit aucune diminution de traitement. Par ailleurs, il s'engage à remettre à l'établissement, dès sa réception, l'indemnité qu'il reçoit pour le temps où il agit comme témoin expert.
- 17.6 Dans le cas de poursuite judiciaire envers un employé dans l'exercice normal de ses fonctions, l'employeur convient de lui fournir l'assistance légale nécessaire sans frais pour ce dernier.

18. TITRE D'EMPLOI ET LIBELLE

Le libellé apparaissant ci-après constitue un énoncé des attributions principales du titre d'emploi.

Avocat

Personne qui sur demande fournit des opinions et des avis juridiques et au besoin exerce toutes les fonctions de sa profession. Elle plaide devant les tribunaux, les organismes à caractère judiciaire ou quasi judiciaire.

Doit être membre en règle du barreau de la Province de Québec.

19. DURÉE

La convention collective est en vigueur du 1er décembre 1984 au 31 décembre 1985, et les présentes conditions de travail, ainsi que le régime de rémunération en vigueur s'appliquant aux avocats, vont avoir cours jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRESENTES, ont signé à

Québec ce 17<sup>ème</sup> jour  
du mois de OCTOBRE 1985.

REPRESENTANTS SYNDICAUX

D. Guéard  
J. Lavoie  
[Signature]  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

REPRESENTANTS PATRONAUX

Cyril Audet  
Jean Lussier  
[Signature]  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

LETTRE D'ENTENTE

Les parties s'entendent pour appliquer l'article 6 à compter du 1er octobre 1985 pour les salariés à l'emploi du Centre des services sociaux de Québec ledit 1er octobre 1985.

LETTRE D'ENTENTE

Les parties s'engagent à mettre sur pied un comité de travail pour faire des représentations, et le cas échéant d'entreprendre les démarches nécessaires afin d'obtenir l'exclusion des avocats du règlement sur l'assurance-responsabilité professionnelle obligatoire du Barreau du Québec. (Loi sur le Barreau, L.R.Q.,c.B-1)