



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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 16034-04
Date	Signature: 85-09-30 Réception: 85-11-06	Durée	Du 85-12-31 Au
		Nombre de salariés régis par la convention collective	

<input type="checkbox"/> Association <input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Avocats du Centre Communautaire de la Côte-Nord</b> 221 1001, rue St-Denis Montréal, Qc H2Y 3H9	<input type="checkbox"/> Employeur <input type="checkbox"/> Déposant <b>Centre Communautaire Juridique de la Côte Nord</b> 446, rue Arnaud Sept-Îles, Qc
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, et autre que les parties <b>Corbeil, Maloche, Larivière &amp; Lisée, Avocats</b> Les Bouries Youville 306, Place d'Youville, 2 <sup>e</sup> étage Montréal, Qc H2Y 2B6 <b>Att: Me Jean-Marie Larivière</b>	Région <u>09-01</u> Activité <u>9310-11</u> Affiliation <u>12 IND</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  Voir au verso pour les codes

Remarques

Arrangements locaux apportés au DÉCRET tenant lieu de convention collective:

- Régime de rémunération consenti aux SE substitués du procureur général, conformément à la décision du Conseil du trésor du 21 mai 1985 portant le numéro 156614;
- Structure de rémunération par décision du Conseil du trésor du 18 juin 1985 portant le numéro 157058.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Therese Demers</i>	85-11-14

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

003 (094) RECHERCHE

LES PARTIES CONVIENNENT:

- 10- D'adopter la structure de rémunération suivante:
- La structure de rémunération des avocats est basée sur une classe unique avec un minimum, un maximum normal et un maximum mérite:
    - le minimum correspond au traitement à l'embauche d'un avocat qui ne satisfait qu'à la condition minimale d'admission;
    - le maximum normal correspond au niveau de traitement qu'un avocat avec un rendement satisfaisant peut espérer atteindre;
    - le maximum mérite correspond au taux de traitement le plus élevé qui peut être atteint. Il est accessible à ceux dont le rendement est jugé supérieur, c'est-à-dire qui présentent une cote d'évaluation A ou B.

E N T E N T E

ENTRE:

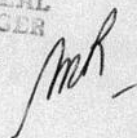
LE CENTRE COMMUNAUTAIRE JURIDIQUE  
DE LA COTE-NORD

'85 NOV -6 14:04

ET:

LE SYNDICAT DES AVOCATS DE L'AIDE JURIDIQUE  
DE LA COTE-NORD

B C G T  
MONTREAL  
MESSAGER



---

ATTENDU QU'à la date des présentes un décret tenant lieu de convention collective lie les parties;

ATTENDU QUE suite à des négociations les parties estiment opportun d'apporter des modifications au décret;

ATTENDU QUE conformément à la décision du Conseil du trésor du 21 mai 1985 portant le numéro 156614, les parties sont d'accord pour extensionner aux avocats salariés de la Corporation d'aide juridique signataire des présentes, le régime de rémunération consenti aux substituts du procureur général;

ATTENDU la décision du Conseil du trésor du 18 juin 1985 portant le numéro 157058;

LES PARTIES CONVIENNENT:

10-

D'adopter la structure de rémunération suivante:

1. La structure de rémunération des avocats est basée sur une classe unique avec un minimum, un maximum normal et un maximum mérite:
  - le minimum correspond au traitement à l'embauche d'un avocat qui ne satisfait qu'à la condition minimale d'admission;
  - le maximum normal correspond au niveau de traitement qu'un avocat avec un rendement satisfaisant peut espérer atteindre;
  - le maximum mérite correspond au taux de traitement le plus élevé qui peut être atteint. Il est accessible à ceux dont le rendement est jugé supérieur, c'est-à-dire qui présentent une cote d'évaluation A ou B.

2. Les avocats se situant au-dessus du maximum normal peuvent s'y maintenir et progresser vers le maximum mérite s'ils maintiennent une cote d'évaluation A ou B.
3. Les avocats se situant au-dessus du maximum normal avec une cote d'évaluation C ou D, reçoivent leur augmentation en forfaitaire. Seule la portion permettant aux avocats de se maintenir au maximum normal est consentie sur traitement.
4. Le tiers des effectifs, en poste au 31 décembre, est éligible à une cote d'évaluation A ou B.

20-

D'appliquer aux avocats salariés les dispositions de la Section B: Période du 84-01-01 au 84-12-31, et de la Section C: Période du 85-01-01 au 85-12-31, du C.T. 156614 et également les dispositions du C.T. 157058.

Le traitement individuel ainsi que les montants dus en rétroactivité à chaque avocat par suite de l'application du paragraphe 1 et du présent paragraphe, apparaissent en annexe.

30-

D'ajouter aux dispositions du décret l'article suivant:

L'avocat en disponibilité reçoit une rémunération d'une heure pour chaque période de 8 heures en disponibilité, s'il a été autorisé expressément à cette fin par le directeur général ou son représentant.

40-

D'ajouter aux dispositions du décret l'article suivant:

Une rémunération additionnelle peut être octroyée à un avocat qui assume des responsabilités additionnelles ou spéciales notamment devant une Commission d'enquête ou qui est détaché de ses fonctions afin d'assumer un mandat spécifique comportant des responsabilités professionnelles accrues et des conditions de travail particulières. Cette rémunération additionnelle est consentie sur autorisation écrite du directeur général, laquelle précise le nom de l'avocat ainsi que la nature des responsabilités qui justifient cette rémunération additionnelle.

Cette rémunération s'ajoute sans en faire partie au traitement annuel et ne peut excéder 3 600\$ pour une même année.

L'employeur s'engage à convoquer le syndicat dans les meilleurs délais afin de discuter de l'application du présent article; cette réunion devra avoir lieu avant que cet article soit appliqué à un avocat.

- 50- Que les traitements et montants dûs à chaque avocat tels qu'ils apparaissent en annexe, sont définitifs et conformes aux dispositions des présentes, et ne peuvent faire l'objet d'un grief ou d'une poursuite judiciaire ou quasi-judiciaire.
- 60- Les nouveaux traitements seront versés à compter du 17 octobre 1985.
- 70- Les montants dûs sont payés au plus tard le 10 octobre 1985.
- 80- La présente entente entre en vigueur le jour de sa signature et n'a pas d'effet rétroactif, à l'exception des sommes mentionnées dans la colonne de rétroactivité à l'annexe.

---

FAIT ET SIGNE A: Montreal, CE 30 September 1985

Le Syndicat des avocats de l'aide juridique  
de la Côte-Nord

par:

Maria Harsci

Le Centre communautaire juridique  
de la Côte-Nord

par:

Jeannette Turcotte  
Jean Yves Paron

## RETROACTIVITE SALARIALE

NOM	P	ANNEE BARR.	ANCIEN TRAIT.85	NOUV. TR.85	RETRO	MONT FORF	TOTAL RETRO
=====							
REGION 90		COTE-NORD					
ANNEE DE BARREAU 1974							
VIGNEAULT	Y	1974	41047	44622	4250	15	4265 + 8% = 4 606\$
ANNEE DE BARREAU 1979							
DANDENAULT MARIE	M	1979	0	0	4268		4268
HARVIE	M	1979	29923	34525	5790	15	5805 + 8% = 6 270\$
ANNEE DE BARREAU 1980							
COTE LEGER	L	1980	28623	31315	2870	15	2885 + 8% = 3 115\$
ANNEE DE BARREAU 1981							
BACHIR	M	1981	26463	28853	1838	15	1853
ANNEE DE BARREAU 1983							
LALIBERTE	M	1983	0	0	477		477 + 8% = 515\$
SAMSON	M	1983	24483	25483	769	15	784
WULLAERT	F	1983	24017	25017	769	15	784
TOTAL REGION 90			-----	-----	-----		-----
COTE-NORD			174556	189815	21031		21121

del.  
J.T.  
M.B.

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

Objet	<input 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	Q 16034-04			
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		83-07-19			85-12-31	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Le Syndicat des Avocats du Centre Communautaire Juridique de la Côte Nord</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Le Centre Communautaire Juridique de la Côte Nord</b>

Unité de négociation

**Décret tenant lieu de convention collective, documents sessionnels 651 et 84 (0-5)**

**Versions française et anglaise (1 copie)**

Region	Activité	Affiliation
--------	----------	-------------

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  Voir au verso pour les codes

Remarques

**DEPOSANT: X**  
**M. Yves Bérubé**  
**Président du Conseil du Trésor**  
**1050, rue Saint-Augustin, Ch. 4.12**  
**Québec, Qc**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>[Signature]</i>	83-08-05

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

*MJ*  
'83 JUL 19 10:56

Québec, le 11 juillet 1983

Monsieur Robert Levac  
Commissaire général de travail  
425, Saint-Amable  
Québec (Québec)

Monsieur,

Conformément à l'article 8 de la loi concernant l'adoption des chapitres 35 et 45 des lois de 1982 et modifiant certaines conditions de travail dans le secteur public (1983, c. 17), je dépose au greffe de votre bureau un exemplaire ci-joint de la version française et de la version anglaise du document sessionnel no 84 visé par l'article 3 alinéa 2 de cette même loi.

Plus précisément et ce, conformément à l'article 8 de cette dite loi, vous trouverez sous pli le document sessionnel no 651 et dont les dispositions constituent à l'égard de l'employeur, de l'association de salariés et du groupe de salariés qu'elles concernent, une convention collective au sens du Code du Travail (L.R.Q., c. C-27).

Le Président du Conseil du trésor

*Yves Bérubé*  
YVES BÉRUBÉ

/dp

P.J.

'83 JUL 19 10:56



DISPOSITIONS CONSTITUANT  
UNE CONVENTION COLLECTIVE

LIANT

D'UNE PART, LE CENTRE COMMUNAUTAIRE  
JURIDIQUE DE LA CÔTE-NORD

ET

D'AUTRE PART, LE SYNDICAT DES AVOCATS  
DU CENTRE COMMUNAUTAIRE JURIDIQUE DE  
LA CÔTE-NORD

ARTICLE 1-

OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01 La présente convention a pour but:
- a) d'établir des rapports ordonnés entre les parties,
  - b) d'établir de bonnes conditions de travail et
  - c) de faciliter par des mécanismes appropriés le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre les parties.
- 1.02 L'Employeur et le Syndicat n'exerceront par leurs représentants, directement ou indirectement aucune menace, contrainte ou discrimination injuste à l'égard d'un avocat à cause de sa race, de son ethnie, de sa langue, de ses croyances, de son sexe, de son état civil, de son état de grossesse, de son âge, d'un handicap physique ou à cause de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la Loi.

ARTICLE 2-

DEFINITIONS

- 2.01 Avocat: Toute personne définie comme telle par la Loi sur le Barreau (L.R.Q. 1977 c. B-1) dans la seule mesure où elle est couverte par le certificat d'accréditation.
- Avocate: Celle qui est inscrite au Tableau de l'ordre des avocats tel que défini par l'article 1 de la Loi sur le Barreau (L.R.Q. 1977 c. B-1) dans la seule mesure où elle est couverte par le certificat d'accréditation.
- 2.02 Stagiaire: un stagiaire couvert par le certificat d'accréditation, et comprend celui qui détient une carte restrictive de diplômé en droit.
- 2.03 Employeur: Le Centre Communautaire Juridique.
- 2.04 Syndicat: L'Association des avocats du Centre Communautaire Juridique, telle qu'accréditée.
- 2.05 Bureau: désigne un bureau local et, le cas échéant, une section de la division criminelle ou la division jeunesse.
- 2.06 Grief: toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- 2.07 Unité de négociation: Tous les avocats et stagiaires couverts par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec.
- 2.08 Modifications aux conditions de travail: Lorsqu'un avocat se croit lésé par une décision de l'employeur qui modifie les conditions de travail autres que celles visées par cette convention collective, cet avocat peut formuler un grief si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employeur.



ARTICLE 4-

REGIME SYNDICAL

- 4.01 L'avocat membre du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et celui qui le devient par la suite doit, comme condition du maintien de son emploi, maintenir son adhésion au Syndicat pour toute la durée de la convention.
- 4.02 L'avocat embauché après le 2 avril 1983 doit, dès son embauche, signer une formule d'adhésion au Syndicat et ce, comme condition d'emploi. L'Employeur s'engage à faire compléter par le nouvel avocat la formule que lui fournit le Syndicat à cet effet et à la lui retourner dès qu'elle est dûment remplie.
- L'Employeur prélève sur le premier salaire d'un nouvel avocat le montant indiqué de temps à autre par le Syndicat à titre de droit d'entrée au Syndicat; il en fait remise au trésorier du Syndicat dans les trente (30) jours.
- 4.03 L'Employeur n'est pas tenu, indépendamment des dispositions des paragraphes 4.01 et 4.02, de congédier un avocat parce que le Syndicat refuse de l'accepter ou l'élimine de ses rangs et ce, pour quelque raison que ce soit.

ARTICLE 5-

RETENUES SYNDICALES

- 5.01 L'Employeur prélève sur le salaire de chaque avocat et stagiaire le montant indiqué par écrit par le Syndicat et en fait remise au trésorier du Syndicat, au plus tard dans les trente (30) jours de la perception.
- Cette remise s'accompagne d'une liste indiquant le nom des avocats cotisés et les montants perçus.
- Cette liste comprend également les nom, date d'embauche, adresse, salaire et numéro d'assurance-sociale des avocats embauchés pendant la période couverte par la liste ainsi que le nom des avocats qui ont quitté leur emploi pendant cette période et la date de leur départ.
- L'Employeur inscrit sur chaque feuillet T-4 et TP-4 le montant des retenues syndicales.
- 5.02 Lorsqu'une requête est logée auprès du commissaire général du Travail dans le but de déterminer si un avocat est visé par le certificat d'accréditation, l'Employeur, s'il ne prélève pas la cotisation ou s'il la prélève et ne la verse pas au syndicat, s'oblige envers celui-ci au paiement des sommes prélevées ou qui auraient dû l'être conformément à la décision du commissaire du travail ou du tribunal du travail le cas échéant.
- 5.03 Une fois l'an, sur demande du syndicat, l'Employeur lui fait parvenir une liste des avocats indiquant leur salaire.

ARTICLE 6-

LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

- 6.01 L'Employeur reconnaît à deux représentants du Syndicat le droit de s'absenter de leur travail sans perte de traitement pour vaquer à leurs occupations syndicales.
- L'avocat intéressé et les témoins à un arbitrage peuvent également s'absenter de leur travail sans perte de traitement pour le temps de l'audition.
- Cet article ne s'applique cependant pas lors des séances de négociation et de conciliation d'une convention collective.
- 6.02 Le Syndicat peut, après entente avec l'Employeur quant au local, tenir des assemblées de ses membres sur les lieux de travail.
- 6.03 L'avocat qui accède à une fonction syndicale nécessitant une libération totale ou partielle, a droit, à cette fin, à un congé sans perte de traitement.
- L'avocat ainsi libéré conserve tous les droits et avantages qu'il retirerait d'une année de service.
- Le traitement que l'Employeur continue de lui verser est remboursé par l'organisme pour le compte duquel l'avocat est ainsi libéré, lequel organisme en plus de souscrire une garantie de remboursement assume toute responsabilité découlant des activités de cet avocat pendant sa libération.
- 6.04 Le départ, le remplacement et le retour de l'avocat libéré à plein temps est régi par les dispositions des articles 24.02, 24.03, 24.06, 24.07 et 24.08 de la convention collective.

ARTICLE 7-

RESPONSABILITE PROFESSIONNELLE

- 7.01 L'Employeur protège l'avocat dont la responsabilité civile peut être engagée suite à une faute de nature professionnelle commise dans l'exercice de ses fonctions qui, sans en restreindre la portée générale comprennent l'information, l'animation et la défense des intérêts des personnes visées par la Loi de l'aide juridique.
- 7.02 L'Employeur assume les frais du procureur qu'il choisit pour représenter l'avocat poursuivi. Il s'engage en outre à prendre fait et cause pour l'avocat et à le tenir quitte et indemne de toute réclamation. Il informe l'avocat du déroulement du litige et de toute transaction.
- 7.03 L'avocat est soumis, à l'égard de l'Employeur, aux obligations d'un assuré à l'endroit de son assureur, notamment quant à la bonne foi, la collaboration et les délais d'avis d'un événement ou d'une réclamation. Il ne peut admettre sa responsabilité ni préjudicier à la défense que l'Employeur veut opposer à la réclamation.

Le défaut de se conformer à ces obligations peut entraîner un refus de couverture et d'indemnisation. Cependant le défaut de donner les avis ci-dessus dans les délais indiqués n'est pas opposable à l'avocat si ce défaut ne cause pas de préjudice à l'Employeur.

- 7.04 A la demande de l'avocat qui est l'objet d'une plainte devant le Barreau ou d'une poursuite pour outrage au tribunal, pour un acte ou omission dans l'exercice de ses fonctions, l'Employeur assume les honoraires du procureur choisi par l'avocat et agréé par l'Employeur.
- 7.05 Dans tous les cas prévus aux dispositions du présent article, l'avocat continue, même après avoir quitté son emploi, d'obtenir cette protection, si les faits qui l'ont rendue utile sont survenus alors qu'il était au service de l'Employeur.

ARTICLE 8-            AUTONOMIE PROFESSIONNELLE

- 8.01 L'avocat exerce sa profession dans le cadre de la Loi de l'aide juridique et demeure régi dans l'exercice de ses fonctions par la Loi du Barreau.
- L'Employeur respecte les libertés professionnelles de l'avocat et sauvegarde plus particulièrement le caractère personnel et privilégié de sa relation avec le bénéficiaire.
- 8.02 L'avocat n'est pas tenu de fournir des services à un bénéficiaire pour des raisons de nature professionnelle auquel cas il réfère celui-ci à son supérieur immédiat.
- 8.03 L'activité professionnelle de l'avocat implique le recours aux expertises que justifient selon les pratiques professionnelles reconnues, la nature et l'importance de l'affaire.
- 8.04 Les dossiers d'un bureau sont attribués aux avocats de ce bureau en tenant compte de leurs habiletés et compétences respectives selon les modes et critères d'attribution arrêtés par les avocats de ce bureau et agréés par la direction.
- 8.05 L'Employeur fournit à ses frais, à l'avocat selon ses besoins professionnels, le code criminel, le code civil et le code de procédure civile ainsi que leurs amendements.

ARTICLE 9-            CHARGE DE TRAVAIL

- 9.01 Le Syndicat peut soumettre, par écrit, à l'Employeur toute plainte concernant la charge de travail d'un avocat ou de plusieurs avocats d'un bureau.
- 9.02 Un comité "ad hoc" formé d'un représentant de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat étudie la plainte et fait, par écrit, à l'Employeur et au Syndicat, les recommandations qu'il juge appropriées dans les trente (30) jours du dépôt de la plainte.

- 9.03 Si la recommandation du comité "ad hoc" est unanime, elle lie l'Employeur, le Syndicat et les salariés concernés. Si la recommandation n'est pas unanime, l'Employeur qui refuse d'y donner suite donne les motifs de ce refus par écrit au Syndicat dans les 15 jours de la recommandation.
- 9.04 Les parties reconnaissent l'importance du travail communautaire dans la charge de travail d'un avocat.
- 9.05 Dans le cas d'absence d'un avocat, l'Employeur s'engage à remédier à cette absence dans les meilleurs délais.

ARTICLE 10-      PARTICIPATION

LES REUNIONS MENSUELLES

- 10.01 A la demande du Syndicat ou des avocats mais au plus une (1) fois par mois, l'Employeur tient une réunion de service à ses frais, par division, le cas échéant, à l'endroit et à la date qu'il détermine.
- 10.02 Les avocats sont prévenus de la date, de l'heure et de l'endroit des réunions au moins trois (3) semaines à l'avance.
- 10.03 Ces réunions ont notamment pour but de diffuser l'information et de discuter des problèmes administratifs et professionnels.

PERSONNEL DE SOUTIEN

- 10.04 Avant d'affecter à un avocat une secrétaire juridique nouvellement embauchée, l'Employeur doit obtenir l'agrément de cet avocat.
- 10.05 Le refus d'agrément de l'avocat doit se fonder sur des motifs raisonnables.
- 10.06 L'avocat a droit aux services d'une secrétaire qui lui est affectée en priorité. Cela n'a pas pour effet d'augmenter le ratio secrétaire-avocats existant dans un bureau à la date d'entrée en vigueur de la convention collective. L'Employeur ne peut modifier, sans raison, l'affectation de la secrétaire sans le consentement de l'avocat, sauf à la demande expresse de celle-ci.
- 10.07 Dans le cas d'absence d'une secrétaire, l'Employeur s'engage à remédier à cette absence dans les meilleurs délais.

ARTICLE 11-      ANCIENNETE

- 11.01 L'ancienneté s'entend du temps écoulé au service de l'Employeur et se calcule en années, mois et jours, à compter de la dernière date d'entrée en fonction.
- Sont également comptés les années, mois et jours passés au service de la Commission des Services juridiques ou de toute Corporation d'Aide juridique, y compris le temps

écoulé à titre de stagiaire, lorsqu'ils n'ont pas été suivis d'une période de travail excédant une (1) année pour son propre compte ou le compte d'un employeur autre que la Commission des Services juridiques ou l'une des Corporations d'Aide juridique.

11.02 Les droits découlant de l'ancienneté sont acquis dès que l'avocat a terminé sa période de probation de six (6) mois de travail au service de l'Employeur.

L'avocat embauché pour remplacer un avocat en congé de maladie, en accident de travail, en congé syndical, en congé de paternité, en congé sans solde ainsi que dans le cas du remplacement de l'avocate en congé de maternité, n'acquiert pas le statut d'avocat permanent.

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

- a) congédiement;
- b) démission

11.04 Lorsque l'Employeur reprend à son service un avocat qui n'a pas antérieurement complété sa période de probation auprès de cet Employeur, cet avocat ne fait que compléter les jours qui manquent à sa période de probation précédente, à condition qu'il ne se soit pas écoulé plus d'une année depuis son départ.

11.05 L'avocat en période de probation demeure régi par la convention, sauf qu'il n'a aucun recours en vertu de la procédure de règlement des griefs s'il est remercié de ses services.

#### ARTICLE 12- SECURITE D'EMPLOI

12.01 Sous réserve du droit de l'Employeur de congédier un avocat pour cause, l'avocat permanent ne peut être licencié ni mis à pied tant et aussi longtemps que la convention collective produit ses effets.

Toutefois, l'avocat peut, s'il le désire, renoncer à la présente disposition lorsqu'il est invité par l'Employeur à le faire. Il reçoit alors à son départ, s'il a déjà complété une (1) année de service, une indemnité égale à deux (2) mois de traitement par année de service complétée jusqu'à concurrence de six (6) mois de traitement.

#### ARTICLE 13- MOUVEMENT DE PERSONNEL

13.01 L'Employeur avise, par écrit, l'avocat et le Syndicat de l'existence de tout poste vacant ou nouvellement créé couvert par l'accréditation. Cet avis indique:

- a) la nature des fonctions,
- b) l'endroit de leur exercice, et
- c) les exigences requises.

Les exigences doivent être pertinentes et relatives à la nature des fonctions.

- 13.02 L'avocat peut soumettre sa candidature, par écrit, dans les trente (30) jours de la date d'expédition de l'avis. Il peut en donner également avis au Syndicat.
- 13.03 Le poste est accordé parmi ceux qui ont posé leur candidature à l'avocat le plus compétent et qui répond aux exigences.
- 13.04 A compétence équivalente, la candidature de l'avocat comptant le plus d'ancienneté doit être retenue.
- 13.05 Sauf dans le cas de remplacement temporaire n'excédant pas vingt semaines, l'Employeur ne peut affecter un avocat à un bureau autre que celui où il est affecté sans son consentement. Cependant, dans le cas de fermeture ou de fusion de bureaux, ou dans le cas de fermeture d'un poste dans un bureau, l'Employeur pourra transférer l'avocat ayant le moins d'ancienneté dans ce bureau à un autre bureau de la même division.
- 13.06 L'Employeur avise l'avocat par écrit de l'existence de toute vacance ou nouvel emploi d'avocat non assujéti à l'unité de négociation. L'avocat peut soumettre sa candidature dans les trente (30) jours de la date d'expédition de l'avis.
- Les règles énoncées aux paragraphes 13.03 et 13.04 ne s'appliquent pas dans ce cas.
- 13.07 L'Employeur maintient un registre où sont consignées pour une période d'au moins un (1) an, les offres de services de tout avocat à l'emploi d'une autre corporation d'aide juridique qui désire y être inscrit. L'avocat inscrit au registre est informé de toute vacance. Si celle-ci n'est pas comblée par un avocat déjà à l'emploi de la corporation, l'avocat inscrit au registre est alors invité à une entrevue. Ces offres sont adressées au directeur général de la corporation.
- 13.08 Une copie de la liste des avocats inscrits au registre est transmise au syndicat dans les dix (10) jours de la demande qu'il en fait à l'Employeur.
- L'avocat embauché par une autre corporation d'aide juridique pour combler un poste vacant ou nouvellement créé bénéficie, s'il le désire, d'un congé sans solde d'une durée maximum de six (6) mois et un jour pour lui permettre de terminer sa période de probation chez son nouvel Employeur.

ARTICLE 14-

MESURE DISCIPLINAIRE

- 14.01 La réprimande orale ou écrite, la suspension, le congédiement constituent les mesures disciplinaires. Avant d'imposer une mesure autre que la réprimande orale, l'Employeur entend l'avocat. La convocation de celui-ci suspend, à compter de sa signification, l'écoulement du délai de trois (3) mois ci-après fixé jusqu'au jour suivant la date fixée ou convenue pour entendre l'avocat. L'Employeur ne peut imposer une mesure disciplinaire plus de trois (3) mois après qu'il a acquis connaissance des faits justifiant cette mesure.

14.02 L'Employeur qui impose une mesure disciplinaire à un avocat doit l'informer par écrit, dans les trois (3) jours subséquents, des faits qui ont provoqué la mesure disciplinaire. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat dans les cinq (5) jours de son expédition à l'avocat, à moins que l'avocat entre-temps ne s'oppose, par écrit, à ce que les faits soient divulgués au Syndicat, auquel cas celui-ci reçoit uniquement l'avis de la mesure imposée. Seuls ces faits peuvent être mis en preuve à l'occasion d'un arbitrage.

14.03 Aucun acte ou omission répréhensible d'un avocat ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage après douze (12) mois de sa survenance sauf si tel acte ou omission est de nature à justifier son congédiement immédiat ou s'il y a acte ou omission similaire dans les douze (12) mois.

14.04 L'avocat peut toujours, sur demande, consulter son dossier personnel en présence, s'il le désire, d'un représentant syndical, obtenir tout renseignement pertinent de même qu'en obtenir copie.

Le dossier comprend:

- la formule de demande d'emploi
- la formule d'engagement
- toute autorisation de déduction
- les mesures disciplinaires
- les avis de mise en candidature

14.05 En cas de congédiement ou de suspension, s'il y a recours à la procédure de règlement des griefs, l'Employeur retient les bénéfices auxquels l'avocat a droit aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé.

Dans le cas des assurances collectives contributives et du régime de retraite, le présent paragraphe s'applique en autant que les dispositions pertinentes le permettent et que l'avocat qui est congédié continue de verser ses contributions auquel cas l'Employeur maintient les siennes.

#### ARTICLE 15-

#### PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

15.01 Les parties désirent régler équitablement et dans le plus bref délai tout grief. Par conséquent, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante.

15.02 L'avocat qui se croit lésé peut, seul ou assisté de son représentant syndical, soumettre par écrit son grief au directeur général ou à son représentant dans les soixante (60) jours suivant les faits qui ont donné naissance au grief ou suivant la connaissance de ces faits.

Le Syndicat peut également déposer un grief au nom de l'avocat, à moins que celui-ci ne s'y oppose.

15.03 Le directeur général ou son représentant donne sa réponse par écrit à la personne qui a déposé le grief, avec copie au syndicat si ce dernier n'y est pas partie, dans les quinze (15) jours de la réception du grief.

Si l'avocat ou le Syndicat n'est pas satisfait de la réponse donnée, ou s'il n'y a pas eu de réponse dans le délai prévu, il peut recourir à l'arbitrage.

15.04 Si plusieurs avocats pris collectivement ou si le Syndicat comme tel se croient lésés dans les droits que leur reconnaît la convention, le Syndicat peut soumettre un grief selon la procédure ci-haut prévue.

15.05 Les délais prévus au présent article sont de rigueur mais peuvent être prolongés du consentement écrit de l'Employeur et du Syndicat.

#### ARTICLE 16- ARBITRAGE

16.01 Si la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 15 ne permet pas le règlement satisfaisant d'un grief, le Syndicat ou l'avocat concerné peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les soixante (60) jours qui suivent la réception de la réponse ou l'expiration du délai prévu au paragraphe 15.03.

Le Syndicat peut intervenir en tout temps en qualifiant la nature de son intervention.

16.02 Le grief est soumis à un arbitre unique. Les parties désignent pour les fins de la convention monsieur Rolland TREMBLAY pour agir comme arbitre. S'il ne peut agir dans un délai de soixante (60) jours, le grief est soumis à monsieur Jacques DUPONT. A défaut pour ce dernier de pouvoir agir dans un délai de trente (30) jours, l'Employeur et le Syndicat tentent de s'entendre sur le choix d'un autre arbitre et s'il n'y a pas entente, le Ministre du Travail est invité à le nommer.

16.03 L'arbitre n'a pas juridiction pour modifier le texte de la convention.

16.04 Dans le cas d'une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. L'arbitre a alors compétence pour maintenir, réduire ou annuler la mesure disciplinaire et pour décider de toute indemnité en faveur de l'avocat pour salaire perdu; l'indemnité ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu et l'arbitre doit tenir compte de ce que l'avocat aurait gagné ailleurs depuis son congédiement ou durant la suspension.

Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêts au taux prévu à l'article 100.15 du Code du travail, à compter de la date où cette somme est devenue exigible.

Sous réserve de l'article 14.05, l'avocat congédié n'est pas considéré pendant cette période de mesure disciplinaire comme étant un avocat employé à temps plein par l'Employeur au sens de l'article 59 de la Loi sur l'aide juridique.

- 16.05 Lorsque l'avis de grief au présent article comporte une réclamation pour une somme d'argent, l'avocat ou le Syndicat peut d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit à cette somme d'argent, sans être tenu d'en établir le montant. S'il est décidé que le grief est bien fondé et s'il n'y a pas entente sur le montant à être payé, cette mésentente est soumise pour décision au même arbitre par simple avis écrit.
- 16.06 La décision arbitrale est finale et lie les parties.
- 16.07 Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont payés par l'Employeur.
- 16.08 L'Employeur fournit un local pour l'audition du grief.

ARTICLE 17-      JOURS FERIES

- 17.01 Les jours non juridiques et les jours suivants sont chômés et payés:
- le 2 janvier
  - le jour d'Action de Grâces
  - le 24 décembre
  - le 26 décembre
  - le 31 décembre
- 17.02 Si l'un de ces jours tombe un samedi ou un dimanche, le congé est reporté à une date convenue entre le Syndicat et l'Employeur.
- 17.03 Durant la semaine de Noël et celle du premier de l'An, les bureaux sont ouverts à demi-personnel en alternance.
- 17.04 Si un avocat travaille un jour férié, le congé est reporté à une date convenue entre l'avocat et l'Employeur.

ARTICLE 18-      VACANCES ANNUELLES

- 18.01 a) Au cours des douze (12) mois qui suivent le 31 mars de chaque année, un avocat a droit, suivant la durée de son service continu, mais sujet aux dispositions du paragraphe 18.02, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée comme suit:
- | Service continu<br>au 31 mars | Accumulation des crédits<br>de vacances 1er avril au<br>31 mars (jour ouvrable) |
|-------------------------------|---|
| - moins d'un (1) an:          | 1 2/3 jour par mois de service  |
| - un (1) an et plus:          | 20 jours  |
- b) Pour les fins du présent article, l'expression "jour ouvrable" s'entend du lundi au vendredi, inclusivement.

- 18.02
- a) Lorsqu'un avocat n'a pas eu droit à son traitement pendant les douze (12) mois précédant le 1er avril de chaque année ou partie d'iceux, la durée de ses vacances est diminuée proportionnellement.
  - b) Cependant, si la perte de traitement est causée par une absence occasionnée par la maladie ou un accident de travail, il n'y a pas de diminution avant le 91<sup>e</sup> jour d'absence sans traitement.
  - c) Il n'y a pas de diminution pour les vingt (20) premières semaines d'absence de congé de maternité.
  - d) Pour l'avocat qui entre en fonction avant le 16<sup>e</sup> jour du mois, le crédit de vacances pour ce mois est acquis.

18.03 En cas de cessation définitive d'emploi:

- a) L'avocat qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 31 mars précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée de vacances non prises telle que prévu aux paragraphes 18.01 et 18.02.
- b) Il a droit en plus à une indemnité équivalente à la durée des vacances acquises depuis le 1er avril qui précède immédiatement son départ établi suivant les dispositions des paragraphes 18.01 et 18.02. Si l'avocat a eu droit à son traitement pour la moitié et plus des jours ouvrables du mois où il quitte son emploi, le crédit de vacances pour ce mois lui est acquis.

18.04 L'avocat a droit de prendre ses vacances en tout temps de l'année. Cependant, le choix par l'avocat des périodes de vacances qu'il veut prendre entre le 1er mai et le 30 septembre se fait au cours du mois d'avril, par ordre d'ancienneté, à l'intérieur de chaque bureau, et ce, après entente avec l'Employeur. La liste des périodes de vacances est affichée à la vue des avocats dès la fin d'avril. La période de vacances choisie par l'avocat et approuvée par l'Employeur ne peut être modifiée par ce dernier.

18.05 Les vacances se prennent normalement durant l'année qui suit celle de leur acquisition, mais une période de cinq (5) jours peut être reportée à l'année suivante au choix de l'avocat; si ce dernier désire reporter une plus grande période de ses vacances, il pourra le faire après entente avec l'Employeur. Tout report ne doit pas préjudicier le choix des périodes de vacances fait par les autres avocats. Il est entendu, toutefois, que les vacances peuvent être prises à la discrétion de l'avocat, mais après entente avec l'Employeur, par période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou d'une façon continue. De plus, après entente avec l'Employeur, un avocat peut prendre, à même les vacances auxquelles il a droit, cinq (5) jours ouvrables en jours ou en demi-jours séparés.

- 18.06 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, le congé est ajouté aux vacances ou reporté à une date ultérieure au choix de l'avocat. Celui-ci prend ce congé reporté après entente avec l'Employeur.
- 18.07 Lorsqu'un avocat désire modifier son choix de période de vacances, il peut le faire après entente avec l'Employeur sans toutefois préjudicier au choix de périodes de vacances fait par les autres avocats.
- 18.08 Au moment de son départ pour ses vacances, l'avocat reçoit son indemnité de vacances établie conformément à l'article 18.01.
- 18.09 L'avocat incapable de prendre ses vacances pour raisons de maladie, accident de travail ou autres raisons jugées valables par l'Employeur survenues avant le début de la période de vacances, peut reporter sa période de vacances ou ce qu'il en reste à une date ultérieure. Cependant, le choix de la nouvelle période de vacances se fait après entente avec l'Employeur et cette entente ne doit pas préjudicier au choix des périodes de vacances fait par les autres avocats.

ARTICLE 19-      CONGES SOCIAUX

- 19.01 L'avocat a droit, sur demande présentée à l'Employeur, à une autorisation d'absence pour les fins et périodes de temps suivantes:
- a) son mariage: sept (7) jours consécutifs y compris le jour du mariage;
  - b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur: le jour du mariage à condition qu'il y assiste;
  - c) le décès de son conjoint tel que défini au paragraphe 19.06: sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
  - d) le décès de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
  - e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile du salarié: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
  - f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile du salarié: le jour de funérailles;
  - g) lorsqu'il change le lieu de son domicile: la journée du déménagement; cependant, un salarié n'a pas droit de ce chef à plus d'une journée de congé par année contractuelle.
- 19.02 Si l'un des jours octroyés en vertu du paragraphe 19.01 coïncide avec une journée régulière de travail de l'avocat visé, celui-ci ne subit aucune réduction de traitement.

- 19.03 L'avocat n'a droit à un permis d'absence sans perte de traitement dans les cas visés aux sous-paragraphes d) et f) du paragraphe 19.01 que s'il assiste aux funérailles du défunt; s'il y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de la résidence de l'avocat, celui-ci a droit à un jour chômé additionnel.
- 19.04 L'avocat appelé à comparaître comme témoin devant un tribunal ou un organisme quasi-judiciaire dans une cause où il n'est pas partie, ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en cour.
- 19.05 L'avocat appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions ne subit de ce fait aucune diminution de traitement et ses frais sont remboursés selon les dispositions de l'article 26.
- 19.06 Pour les fins d'application des dispositions du présent article, le conjoint s'entend de celui ou celle qui l'est devenu suite à un mariage légalement contracté ou par le fait de résider en permanence depuis plus d'un (1) an avec un avocat non légalement marié qui le ou la présente comme son conjoint.

ARTICLE 20: DROITS PARENTAUX

Section I - Dispositions générales

- .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.
- .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 et parapublic.
- .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 demie le maximum assurable.
- .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

- .05 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de .08 doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité.

- .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.
- .07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.
- .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.

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.

- .09 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical 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

.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service (\*1) avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestation 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 de .13.

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

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 traitement 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 le C.E.I.C., l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa du présent paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage.

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

.10A Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause .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.

.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 traitement gagné auprès d'un autre employeur.

---

(\*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 traitement.

(\*3) On entend par "traitement de base" le traitement régulier du salarié incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que des primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

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

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

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

#### Cas non admissibles à l'assurance-chômage

- .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 traitement 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 traitement 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.

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%.

.12 Dans les cas prévus par les clauses .10 et .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 ou 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 les 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 pour la jeunesse
  - La Régie des installations olympiques
  - La Société des loteries et courses du Québec
  - La Société des traversiers du Québec
- d) Le traitement hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des cinq derniers mois précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement 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 le premier janvier, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à ce premier janvier. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend le premier janvier, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

.13 L'allocation de congé de maternité\* versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause .10.

.14 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause .15 de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- . assurance-vie
- . assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- . accumulation de vacances
- . accumulation de congés de maladie;
- . accumulation de l'ancienneté;
- . accumulation de l'expérience;
- . accumulation du service continu 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.

.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.

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 traitement.

.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.

---

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

\*\* Les parties sectorielles remplacent, lorsque cela est requis à des fins de concordance, l'expression "accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi" par une expression équivalente.

- .17 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 à la clause .30.

La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent 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.

- .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

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

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

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

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 de l'allaitement.

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

La salariée qui travaille sur écran cathodique peut demander d'être réaffectée sans perte de traitement, 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 jus-

---

\* Les parties sectorielles établissent les priorités d'assignation de cette salariée par rapport aux autres salariés.

qu'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

- .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; 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.
- .20 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause .14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause .18 de la section II. La salariée visée à la clause .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

- .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 7<sup>e</sup> jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

##### Congés pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

- .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.
- .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.

- .24 Pour chaque semaine du congé prévu à la clause .22, le salarié ou la salariée reçoit une indemnité égale à son traitement 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.
- .25 Le salarié ou la salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement 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 traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

- .26 Le congé pour adoption prévu à la clause .22 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement 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 traitement en vue d'une adoption, le salarié ou la salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an octroyé après sept (7) ans de service.

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

#### Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

- .27 Un congé sans traitement 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 traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.

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

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

- .29A Au retour de ce congé sans traitement ou partiellement sans traitement, le salarié ou la salariée a droit à un poste qui lui est attribué en vertu des dispositions de la convention collective 1979-1982.
- .29B Les modalités du congé partiel sans traitement sont négociées sectoriellement, sous réserve des clauses .27, .28, .29 et .29A.

Dispositions diverses

- .30 Les congés visés à la clause .22, au premier alinéa de la clause .25 et au premier alinéa de la clause .27 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins six (6) mois à l'avance.

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

- .31 L'employeur doit faire parvenir à l'employé, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix 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 la clause .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.

- .32 L'employé à qui l'employeur a fait parvenir quatre semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux 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 traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

- .33 L'employé qui prend congé pour adoption prévu par la clause .22 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la clause .14, en autant qu'il y ait normalement droit, et par la clause .18 de la section II.

- .34 Les avantages supérieurs prévus dans la dernière convention collective sont reconduits pour la durée de la présente convention.\*

---

\* Ces avantages doivent être précisés.

Toutefois, l'alinéa qui précède ne s'applique pas dans le cas de la clause .04, de la clause .10 et de la clause .10B.

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

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 traitement de base et la prime pour disparités régionales.

Le bénéficiaire du congé pour adoption prévu à la clause .22 a droit à 100% de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

ARTICLE 21-

ASSURANCE COLLECTIVE - CONGES DE MALADIE  
RÉGIME DE RETRAITE

- 21.01 L'Employeur maintient le régime d'assurance collective actuellement en vigueur aux mêmes conditions.
- 21.02 L'avocat malade pour une période n'excédant pas deux (2) semaines a droit à son traitement.
- 21.03 L'avocat est assujetti au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes public (RREGOP).

La désignation des représentants des employés syndiqués au sein des comités mentionnés à l'article 128 de la Loi du Régime de retraite des employés du Gouvernement et des Organismes publics se fait par voie des groupements d'association de salariés tels que définis au chapitre 8 des lois du Québec 1974. Chaque groupement d'associations dispose d'autant de votes qu'il représente d'employés; il peut exprimer tous ses votes en faveur d'une seule personne ou les partager entre plusieurs personnes.

Les votes exprimés sont totalisés et les quinze (15) personnes recevant le plus de votes sont déclarés élus. Il y a un seul tour de scrutin.

Si un représentant élu ne peut terminer son mandat, son remplaçant est désigné pour la partie qui reste à courir par l'ensemble des autres représentants élus encore en fonction.

ARTICLE 22-

ACCIDENT DE TRAVAIL

- 22.01 Dans le cas d'accident subi ou de maladie contractée à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, l'avocat reçoit 100% de son salaire net de son Employeur tant qu'il est en invalidité totale et admissible aux indemnités de la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail. Les prestations de la dite Commission sont acquises à l'Employeur pendant la même période. L'Employeur peut faire examiner, à ses frais, par un médecin de son choix, l'avocat malade. Le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le malade peut reprendre le travail.

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, au régime d'assurance-chômage, au régime de retraite, aux régimes d'assurances collectives et des cotisations syndicales.

- 22.02 L'avocat a droit également de se faire examiner par son médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, l'Employeur et l'avocat ou l'un ou l'autre peuvent demander à la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail de statuer définitivement sur le cas.

- 22.03 L'accidenté ou le malade a, si possible, le choix de l'hôpital. Dans le cas où il ne peut exprimer son désir d'être transporté à l'hôpital, il accepte l'hôpital choisi par l'Employeur.
- 22.04 En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport sur le champ à l'Employeur.
- 22.05 Tous les frais inhérents à une maladie ou un accident de travail, admissibles par la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail, sont à la charge de l'Employeur.
- 22.06 L'avocat blessé a droit en tout temps au service d'un médecin. Si un médecin n'est pas disponible, l'avocat blessé est transporté immédiatement à l'hôpital au frais de l'Employeur et ce, sans perte de traitement pour la journée de l'accident.

ARTICLE 23-      CONGRES ET CONFERENCE

- 23.01 L'avocat invité par l'Employeur à assister ou à participer à un congrès, à une conférence ou à un cours de perfectionnement ou de rattrapage est considéré en service et, conséquemment, cet avocat a droit en plus de son traitement au remboursement de ses frais de séjour, de déplacement et ses frais d'inscription suivant les dispositions de l'article 26.
- 23.02 L'Employeur reconnaît qu'il est souhaitable que les avocats et les stagiaires participent aux activités organisées ou patronnées par le Barreau ou d'autres organismes d'intérêt public et favorise spécialement celles offrant des cours de perfectionnement ou de rattrapage. L'avocat ou le stagiaire qui désire participer à de telles activités à ses frais peut le faire sans perte de traitement après en avoir avisé l'Employeur à la condition que cette participation soit compatible avec les nécessités du service. Le stagiaire doit cependant obtenir l'accord de l'Employeur avant de participer à de telles activités.

ARTICLE 24-      CONGE SANS SOLDE D'UNE ANNEE

- 24.01 L'avocat qui a accumulé au moins sept (7) années d'ancienneté est admissible à un congé sans solde d'une année, aux conditions suivantes:
- 24.02 L'avocat admissible doit prévenir l'Employeur au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance, par écrit, de la date de son départ. Il fournit en même temps la liste complète de ses dossiers avec mention de l'état de la cause.

- 24.03 Lorsque l'Employeur décide de remplacer l'avocat qui se prévaut du présent article, il est dispensé de la procédure d'affichage. Il procède plutôt à l'assignation temporaire d'un autre avocat à son emploi dans les fonctions qui seraient normalement dévolues à l'avocat en congé, ou à l'engagement à contrat d'un avocat qui n'est pas à son emploi pour la durée du congé. La même procédure s'applique au remplacement de l'avocat temporairement assigné.
- 24.04 L'avocat qui désire maintenir en vigueur les régimes d'assurance et de retraite pendant son congé, à condition que le contrat d'assurance et la loi le permettent, doit verser la part contributive de l'employeur en plus de la sienne.
- 24.05 Pendant la durée du congé sans solde, l'avocat ne peut se livrer à la pratique litigieuse du droit, si ce n'est avec l'accord préalable de l'Employeur.
- 24.06 L'avocat ne peut abréger la durée de son congé sans solde d'une année sans l'accord formel de l'Employeur.
- 24.07 Au terme du congé, l'avocat dont le congé prend fin, et celui ou ceux qui ont été assignés temporairement reprennent leurs fonctions qu'ils occupaient antérieurement dans leurs bureaux respectifs; l'avocat engagé à contrat est remercié.
- 24.08 L'avocat qui ne revient pas au travail à l'expiration de son congé sans solde d'une année est considéré comme ayant remis sa démission à la date prévue de son retour à moins qu'il soit empêché de revenir au travail par cause de force majeure auquel cas il doit en informer l'Employeur sans délai.
- 24.09 Le présent article ne s'applique pas à un congé sans solde consenti antérieurement à l'entrée en vigueur de la convention collective actuelle.

ARTICLE 25- VERSEMENT DU TRAITEMENT

- 25.01 Le mode actuel de versement du traitement est maintenu.

ARTICLE 26- FRAIS DE VOYAGE, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURE PERSONNELLE

- 26.01 Les frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle sont réglementés par le C.T. 139300 du 25 mai 1982. L'avocat qui se croit lésé par l'interprétation des termes de ce règlement ou par l'application dudit règlement peut soumettre son grief selon la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention.

26.02 Les frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle sont réglementés par tout amendement qui pourrait intervenir au C.T. 139300 sauf si l'amendement a pour effet de modifier à la baisse le régime des frais visé au présent article.

26.03 Nonobstant les dispositions de l'alinéa a) du paragraphe 2 de l'article 6 du C.T. 139300, l'avocat autorisé à utiliser une automobile personnelle reçoit pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions une indemnité établie à 0,24 \$ par kilomètre parcouru. Le paragraphe 26.02 s'applique au présent paragraphe.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa e) du paragraphe 2 de l'article 6 du C.T. 139300, l'Employeur continue de rembourser à l'avocat, sur présentation de pièces justificatives, la surprime d'assurance-automobile encourue par ce dernier pour l'usage de son automobile dans l'exercice de ses fonctions, par rapport à la prime qu'il devrait payer pour une assurance promenade seulement.

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

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

#### ARTICLE 27- FRAIS DE DEPLACEMENT

27.01 Les dispositions du présent article visent tout avocat qui, à la demande de l'Employeur, est l'objet d'une affectation qui, de l'accord de parties, nécessite un changement de domicile.

27.02 Tout avocat ainsi déplacé a droit au permis d'absence suivant:

- a) permis d'absence sans perte de traitement, d'une durée de trois (3) jours ouvrables au maximum, non compris la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. A cette occasion, l'Employeur rembourse à l'avocat les frais de transport et de séjour, pour lui et son conjoint, pour une période n'excédant pas trois (3) jours, aux taux prévus à l'article 26.
- b) permis d'absence sans perte de traitement, d'une durée de trois (3) jours ouvrables, pour déménager et emménager. A cette occasion, les frais de transport et de séjour de l'avocat et de ses dépendants lui sont remboursés aux taux prévus à l'article 26.

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

- 27.04 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'Employeur paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'avocat et de ses dépendants pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.
- 27.05 L'Employeur paie une allocation de déplacement de 750,00 \$ à tout avocat marié déplacé, ou de 200,00 \$ s'il est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, tentures, nettoyage, etc...). Toutefois, l'allocation de déplacement de 750,00 \$ payable à l'avocat marié déplacé est payable également à l'avocat célibataire tenant logement.
- 27.06 L'avocat visé au paragraphe 27.01 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante: à l'abandon d'un logis sans bail écrit, l'Employeur paiera la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, l'Employeur dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, l'avocat qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, l'avocat doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.
- 27.07 Si l'avocat choisit de sous-louer lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de l'Employeur.

#### Vente et achat de maison

- 27.08 L'Employeur paie, au moment du déplacement, relativement à la vente et/ou l'achat de la maison-résidence principale de l'employé déplacé, les dépenses suivantes sur production des contrats ou pièces justificatives:
- a) les honoraires d'un agent immobilier sur production du contrat avec l'agent immobilier immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent;
  - b) les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une maison-résidence principale à son nouveau lieu de domicile, à la condition que l'employé soit déjà propriétaire de la maison-résidence principale qu'il occupait au moment du déplacement et qu'il l'ait vendue;
  - c) la pénalité prévue au contrat d'hypothèque pour le remboursement prématuré du prêt hypothécaire;
  - d) la taxe de mutation.

Il peut arriver toutefois que la maison-résidence principale de l'employé déplacé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, ne soit pas vendue au moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger. L'Employeur, dans ce cas, ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison résidence principale non vendue mais, le cas échéant, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, il rembourse à l'employé les dépenses suivantes sur production des pièces justificatives:

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

ARTICLE 28- REMUNERATION

Période du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1984

28.01 Echelles de traitement

- . Le taux de traitement du stagiaire au 1er janvier 1984 est égal à celui en vigueur le 31 décembre 1983, majoré d'un pourcentage dont la valeur est égale à la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation<sup>1</sup> au cours des douze (12) mois précédents et 1,5%.
- . Le taux minimum de traitement au 1er janvier 1984 est égal à celui en vigueur le 31 décembre 1983, majoré d'un pourcentage dont la valeur est égale à la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation<sup>1</sup> au cours des douze (12) mois précédents et 1,5%.
- . Le taux maximum de traitement au 1er janvier 1984 est égal à 50 566, \$ majoré d'un pourcentage dont la valeur est égale à la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation<sup>1</sup> au cours des douze (12) mois précédents et 1,5%.
- . Les employés dont le traitement, au 31 décembre 1983, est supérieur à 50 566, \$ sont considérés comme hors échelle.

28.02 Dégagement de la masse salariale pour fins d'ajustement des traitements au 1er janvier 1984

- a) La masse salariale disponible pour les employés dont le traitement au 31 décembre 1983 est inférieur à 50 566, \$ est égale à la masse salariale des effectifs concernés au 31 décembre 1983 multipliée par la somme entre, d'une part, le pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation<sup>1</sup> au cours des douze (12) mois précédents moins 1,5% et, d'autre part, 2%.

Masse salariale des effectifs concernés au 31 décembre 1983	X	(pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation <sup>1</sup> au cours des douze (12) mois précédents, moins 1,5%) + 2%
---	---	--

- b) . La masse salariale disponible pour les employés dont le traitement au 31 décembre 1983 est égal ou supérieur à 50 566, \$, est égale à la masse salariale des effectifs concernés au 31 décembre 1983 multipliée par la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation<sup>1</sup> au cours des douze (12) mois précédents et 1,5%.

---

<sup>1</sup> Voir annexe I pour calcul détaillé.

- c) De plus, une masse salariale sous forme forfaitaire est dégagée pour compenser la disponibilité additionnelle et jugée exceptionnelle fournie par un employé. Cette masse forfaitaire ne peut dépasser, au 1er janvier 1984, 0,5% de la masse salariale totale des employés au 31 décembre 1983.

28.03 Ajustement des traitements individuels au 1er janvier 1984

- a) L'employé dont le traitement, au 31 décembre 1983, se situe à 127% et moins du minimum de l'échelle au 31 décembre 1983 voit son traitement du 31 décembre 1983 majoré le 1er janvier 1984 d'un pourcentage égal à:

$$\left[ \begin{array}{l} \text{pourcentage d'accroissement de} \\ \text{l'indice des prix à la consommation} \\ \text{au cours des douze (12) mois précédents}^1 \end{array} - 1,5\% \right] + 2$$

De plus, selon l'évaluation de son rendement effectué par l'employeur, l'employé peut recevoir une augmentation dont le pourcentage maximal ne peut dépasser:

$$3.5 \times \left[ \begin{array}{l} \text{pourcentage d'accroissement de} \\ \text{l'indice des prix à la consommation} \\ \text{au cours des douze (12) mois précédents}^1 \end{array} - 1,5\% \right]$$

- b) L'employé dont le traitement au 31 décembre 1983 se situe à plus de 127% du minimum de l'échelle du 31 décembre 1983 jusqu'à 175% de ce minimum, voit son traitement du 31 décembre 1983 majoré le 1er janvier 1984 d'un pourcentage égal à:

$$\left[ \begin{array}{l} \text{pourcentage d'accroissement de} \\ \text{l'indice des prix à la consommation} \\ \text{au cours des douze (12) mois précédents}^1 \end{array} - 1,5\% \right] + 2$$

1 Voir annexe I pour calcul détaillé.

Période du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1985

28.04 Echelles de traitement

- . Le taux de traitement du stagiaire au 1er janvier 1985 est égal à celui en vigueur le 31 décembre 1984, majoré d'un pourcentage dont la valeur est égale à la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation<sup>1</sup> au cours des douze (12) mois précédents et 1,5%.
- . Le taux minimum de traitement au 1er janvier 1985 est égal à celui en vigueur le 31 décembre 1984, majoré d'un pourcentage dont la valeur est égale à la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation<sup>1</sup> au cours des douze (12) mois précédents et 1,5%.
- . Le taux maximum de traitement au 1er janvier 1985 est égal à celui en vigueur le 31 décembre 1984, majoré d'un pourcentage dont la valeur est égale à la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation<sup>1</sup> au cours des douze (12) mois précédents et 1,5%.
- . Les employés dont le traitement, au 31 décembre 1984, est supérieur au maximum de l'échelle de traitement du 31 décembre 1984 sont considérés comme hors échelle.

28.05 Dégagement de la masse salariale pour fins d'ajustement des traitements au 1er janvier 1985

- a) La masse salariale disponible pour les employés dont le traitement au 31 décembre 1984 est inférieur au maximum de l'échelle en vigueur le 31 décembre 1984 est égale à la masse salariale des effectifs concernés au 31 décembre 1984 multipliée par la somme entre, d'une part, le pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation<sup>1</sup> au cours des douze (12) mois précédents moins 1,5% et, d'autre part, 2%.

Masse salariale des effectifs concernés au 31 décembre 1984	X	(pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation <sup>1</sup> au cours des douze (12) mois précédents, moins 1,5%) + 2%
---	---	--

- b) . La masse salariale disponible pour les employés dont le traitement, au 31 décembre 1984, est égal ou supérieur au taux maximum de l'échelle en vigueur le 31 décembre 1984, est égale à la masse salariale des effectifs concernés au 31 décembre 1984 multipliée par la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation<sup>1</sup> au cours des douze (12) mois précédents et 1,5%.

---

<sup>1</sup> Voir annexe I pour calcul détaillé.

- c) De plus, une masse salariale sous forme forfaitaire est dégagée pour compenser la disponibilité additionnelle et jugée exceptionnelle fournie par un employé. Cette masse forfaitaire ne peut dépasser, au 1er janvier 1985, 0,5% de la masse salariale totale des employés au 31 décembre 1984.

28.06 Ajustement des traitements individuels au 1er janvier 1985

- a) L'employé dont le traitement, au 31 décembre 1984, se situe à 127% et moins du minimum de l'échelle au 31 décembre 1984 voit son traitement du 31 décembre 1984 majoré le 1er janvier 1985 d'un pourcentage égal à:

$$- \left[ \begin{array}{l} \text{pourcentage d'accroissement de} \\ \text{l'indice des prix à la consommation} \\ \text{au cours des douze (12) mois précédents}^1 \end{array} - 1,5\% \right] + 2$$

De plus, selon l'évaluation de son rendement effectué par l'employeur, l'employé peut recevoir une augmentation dont le pourcentage maximal ne peut dépasser:

$$3.5 \times \left[ \begin{array}{l} \text{pourcentage d'accroissement de} \\ \text{l'indice des prix à la consommation} \\ \text{au cours des douze (12) mois précédents}^1 \end{array} - 1,5\% \right]$$

- b) L'employé dont le traitement au 31 décembre 1984 se situe à plus de 127% du minimum de l'échelle du 31 décembre 1984 jusqu'à 175% de ce minimum, voit son traitement du 31 décembre 1984 majoré le 1er janvier 1985 d'un pourcentage égal à:

$$\left[ \begin{array}{l} \text{pourcentage d'accroissement de} \\ \text{l'indice des prix à la consommation} \\ \text{au cours des douze (12) mois précédents}^1 \end{array} - 1,5\% \right] + 2$$

1 Voir annexe I pour calcul détaillé.

De plus, selon l'évaluation de son rendement effectué par l'employeur, l'employé peut recevoir une augmentation dont le pourcentage maximal ne peut dépasser:

$$3 \times \left[ \begin{array}{l} \text{pourcentage d'accroissement de} \\ \text{l'indice des prix à la consommation} \\ \text{au cours des douze (12) mois précédents}^1 \end{array} \right. -1,5\%$$

- c) L'employé dont le traitement, au 31 décembre 1984, se situe à plus de 175% du minimum de l'échelle du 31 décembre 1984 peut recevoir une augmentation selon l'évaluation de son rendement effectué par l'employeur, dont le pourcentage maximal ne peut dépasser:

$$2.5 \times \left[ \begin{array}{l} \text{pourcentage d'accroissement de} \\ \text{l'indice des prix à la consommation} \\ \text{au cours des douze (12) mois précédents}^1 \end{array} \right. -1,5\%$$

Cette augmentation ne doit pas avoir pour effet de porter le traitement au-delà du maximum de l'échelle du 1er janvier 1985.

- d) L'employé dont le traitement au 31 décembre 1984 est égal ou supérieur au maximum de l'échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1984 peut recevoir une augmentation (en forfaitaire et/ou sur traitement), selon l'évaluation de son rendement effectué par l'employeur dont le pourcentage maximal ne peut dépasser:

$$2 \times \left[ \begin{array}{l} \text{pourcentage d'accroissement de} \\ \text{l'indice des prix à la consommation} \\ \text{au cours des douze (12) mois précédents}^1 \end{array} \right. -1,5\%$$

L'employé peut recevoir une augmentation sur traitement jusqu'à concurrence de l'atteinte du maximum de l'échelle du 1er janvier 1985, l'excédent de son augmentation étant versé en forfaitaire.

L'employé dont le traitement, au 31 décembre 1984, est supérieur au maximum de l'échelle du 1er janvier 1985 ne peut recevoir qu'une augmentation sous forme de forfaitaire.

#### 28.07 Dispositions particulières

Les majorations des taux de traitement découlant de l'application des articles 28.01 à 28.06, et le versement des montants de rétro-activité découlant de ces majorations sont effectuées dans les trois (3) mois suivant la publication de l'indice des prix à la consommation du mois de décembre.

---

<sup>1</sup> Voir annexe I pour calcul détaillé.

ARTICLE 29-      DURÉE DE LA CONVENTION

- 29.01            A moins de dispositions à l'effet contraire, la présente convention entre en vigueur le 2 avril 1983 et se termine le 31 décembre 1985.

ARTICLE 30-      CONDITIONS PARTICULIÈRES  
(prime d'isolement)

- 30.01            L'avocat exerçant sa profession à Sept-Iles bénéficie de la prime d'isolement consentie dans les secteurs public et parapublic pour la même localité.

ARTICLE 31-      MAINTIEN DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- 31.01            Les conditions de travail prévues à la présente convention demeurent en vigueur après son expiration, jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de grève ou de lock-out.

ARTICLE 32-      DIVERS

- 32.01            Aux fins de la présente convention collective, l'expression "date de signature de la convention" ou une expression équivalente désigne la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

- 32.02            Tout défaut ou refus par le syndicat, la Centrale ou un de leurs représentants d'agir en temps utile ou de poser un acte requis par la convention, ne peut avoir pour effet d'empêcher l'employeur de procéder ou d'agir conformément aux dispositions de la présente convention. Lorsqu'il s'agit d'un comité conjoint ou paritaire au cas d'un tel refus ou défaut de la partie syndicale ou de l'un de ses représentants, la position adoptée par les autres membres du comité constitue alors la position du comité.

Un tel refus ou un défaut ne peut avoir pour effet d'invalider une décision de l'employeur.

ANNEXE I

Pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation

Le pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (IPC) au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1er janvier est égal:

$$\left[ \frac{\text{IPC de décembre précédent} - \text{IPC de décembre de l'année antérieure}}{\text{IPC de décembre de l'année antérieure}} \right] \times 100$$

Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

ANNEXE II

Echelles de traitement pour la période  
du 2 avril 1983 au 31 décembre 1983

Stagiaire :	14 300
Minimum :	22 354
Maximum :	56 775

## ANNEXE

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 signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de P.S.C.

Par ailleurs, les parties se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- i) si la C.E.I.C. avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire de chômage;
- ii) si, par la suite, la C.E.I.C. modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention.

Québec, le 29 novembre 1982

LETTRE D'INTENTION DU GOUVERNEMENT RELATIVE AU R.R.E.G.O.P.

Messieurs,

Le Gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption et entrée en vigueur, avant le 1er juillet 1983, les dispositions législatives nécessaires dans le but d'apporter les modifications suivantes à l'actuel régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics.

1. Rachat d'un congé sans solde

1.1 Le délai fixé au paragraphe a) de l'article 45 de la Loi afin d'effectuer la demande de rachat est remplacé par le suivant: "dans l'année du congé sans solde". De plus, dans les cas où la demande est effectuée après la fin de ce délai, le coût établi au paragraphe b) de l'article 45 de la Loi est augmenté d'un intérêt au taux fixé par règlement. L'intérêt court à compter de la fin du congé sans solde.

1.2 Un congé sans solde à temps partiel est rachetable selon les mêmes dispositions que celles prévues pour un congé sans solde à temps complet en autant que la durée de ce congé sans solde à temps partiel s'échelonne sur une période d'au moins trente jours consécutifs de calendrier.

2. Congé de maternité

Le délai fixé à l'article 54 pour effectuer la demande est retiré à compter de la date de la modification de la Loi. L'employé est cependant tenu d'effectuer une telle demande pour avoir droit au bénéfice prévu par cet article.

3.. Désexualisation

Les tableaux des taux de primes des annexes 1 et 1.1 sont modifiées pour établir un seul taux pour les deux sexes.

...2

4. Remise de contributions déjà remboursées

Permettre la remise dans le seul cas où une enseignante a été obligée de démissionner ou a été congédiée suite à son mariage ou à la naissance d'un enfant en autant qu'elle ait bénéficié ou puisse bénéficier des dispositions de sa convention collective visant à lui reconnaître ses années de service avant sa démission ou son congédiement, pour fins d'ancienneté.

5. Indexation de certains bénéficiés

Les crédits de rente acquis en vertu des dispositions de la Loi sont ajustés dans le seul cas où, suite aux résultats de l'évaluation actuarielle du régime, le rendement réel de la Caisse est supérieur au taux de rendement utilisé dans le calcul de la prime. Cet ajustement touche les crédits de rente en cours de paiement et ceux en attente de paiement.

6. Représentation à la C.A.R.R.

- 6.1 La structure de la C.A.R.R. est modifiée afin de créer un comité de retraite paritaire formé de quatorze (14) membres nommés par le gouvernement et du Président et directeur général de la C.A.R.R.

Sept (7) de ces membres sont les suivants:

- a) trois (3) de ces membres proviennent de la Confédération des syndicats nationaux, la Centrale de l'enseignement du Québec et la Fédération des travailleurs du Québec et sont nommés après consultation de ces organismes;
- b) trois (3) autres membres sont nommés à partir des listes fournies par les groupements d'associations de salariés au sens de la Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'Education, des Affaires sociales et des organismes gouvernementaux (1978, c.14) et les associations de salariés reconnues ou accréditées en vertu de la Loi sur la fonction publique (1978, c.15);
- c) un (1) autre membre est nommé pour représenter les bénéficiaires du régime. Sa désignation s'effectue suite à la consultation des membres représentant les employés syndiqués auprès des associations de retraités concernées.

...3

- 6.2 Les comités d'administration et de placement sont abolis et leurs fonctions respectives sont assumées par le comité de retraite.
- 6.3 Le comité de retraite est présidé par le Président et directeur général de la C.A.R.R. et il est décisionnel, en regard de l'administration des régimes de retraite du RRE, RRF et RREGOP et de la Loi concernant la protection à la retraite de certains enseignants.
- 6.4 Le Président et directeur général de la C.A.R.R. est en même temps responsable de l'administration de tous les autres régimes de retraite et d'assurances actuellement administrés ou coordonnés par la C.A.R.R.
- 6.5 Tout participant au RREGOP a un droit d'appel auprès du ou des comités de réexamen formés par le comité de retraite. Le ou les comités de réexamen sont formés de deux (2) représentants nommés après consultation des membres représentant les employés syndiqués et de deux (2) représentants nommés par le gouvernement.

Ce ou ces comités de réexamen présentent leur recommandation auprès du comité de retraite qui statue sur ces demandes d'appel.

Si le participant n'est pas satisfait de la décision du comité de retraite, ou à défaut d'une décision du comité de retraite dans un délai raisonnable, il peut en appeler devant l'arbitre du RREGOP. La décision de celui-ci est finale et sans appel.

Les règles actuelles concernant les demandes de réexamen et d'arbitrage sont inchangées.

Le gouvernement nomme l'arbitre après consultation du comité de retraite.

## 7. Calcul de la rente des employés à temps partiel

La formule de calcul actuellement utilisée est modifiée afin d'éliminer la disproportion de la rente d'un employé à temps partiel par rapport à celle d'un employé à temps complet. Il est entendu que la nouvelle formule de calcul ne doit en aucun cas privilégier un employé à temps partiel par rapport à un employé à temps complet.

8. Modifications du régime

Au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au R.R.E.G.O.P. ne peut rendre les dispositions du régime moins favorables à l'endroit des salariés, sauf s'il y a accord à cet effet.-

LE PRESIDENT DU CONSEIL DU TRESOR

(signé) Yves Bérubé