

Modifications de la convention collective des professionnelles et professionnels 2010-2015

UNITÉ DE NÉGOCIATION AGENCE DU REVENU DU QUÉBEC

En vue de son renouvellement 2015-2018

REMARQUES IMPORTANTES :

- 1) Les ajouts apportés sont indiqués en bleu souligné et les retraits effectués sont en ~~rouge barré~~.
- 2) Lorsqu'un nouvel article est inséré, une lettre MAJUSCULE est accolée au numéro de l'article précédent, et ce, pour éviter de renuméroter tous les articles qui suivent (exemple : 1-5.01, 1-5.01A, 1-5.02).
- 3) Le présent cahier comprend seulement les textes modifiés et les ajouts proposés au texte de la convention collective 2010-2015.

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS	CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS
1-1.00 INTERPRÉTATION	1-1.00 INTERPRÉTATION
1-1.01 Dans la convention et sauf contexte contraire, on entend par :	1-1.01 Dans la convention et sauf contexte contraire, on entend par :
<p>a) « ancienneté » : l'ancienneté de l'employée ou de l'employé est constituée :</p> <ul style="list-style-type: none"> i) de sa période d'emploi à titre de fonctionnaire temporaire ou permanent depuis sa dernière nomination à titre temporaire ; ii) de ses périodes d'emploi à titre d'employée ou d'employé occasionnel, postérieures à la date de la signature de la convention et excluant les périodes de mise à pied. <p>L'ancienneté se calcule en années et en jours, conformément à la section 6-3.00.</p>	
<p>b) « conjointe ou conjoint » :</p> <ul style="list-style-type: none"> i) celle ou celui qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnu par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis un (1) an si une ou un enfant est issu de leur union, avec une personne qu'elle présente publiquement comme sa conjointe ou son conjoint. La dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune ou annulation, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait, fait perdre ce statut de conjointe ou de conjoint. <p>Lors du décès de l'employée ou de l'employé, la définition de conjointe ou de conjoint ne s'applique pas si l'employée ou l'employé ou la personne qu'elle ou qu'il présentait publiquement comme sa conjointe ou son conjoint était marié ou uni civilement à une autre personne;</p>	

<p>ii) malgré le sous-paragraphe i), aux fins des sections 4-5.00, 8-1.00, 8-3.00 et 10-4.00, on entend par conjoint, l'une ou l'autre des personnes :</p> <p>a) qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent ;</p> <p>b) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;</p> <p>c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.</p> <p>La dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune ou annulation, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait, fait perdre ce statut de conjointe ou de conjoint.</p> <p>Malgré ce qui précède, aux fins du régime d'assurance maladie, l'employée ou l'employé marié ou uni civilement qui ne cohabite pas avec la personne à laquelle elle ou il est marié ou uni civilement peut désigner à l'assureur celle-ci comme conjointe ou conjoint. Elle ou il peut aussi désigner, en lieu et place de la personne à laquelle elle ou il est marié ou uni civilement, une autre personne si celle-ci répond à la définition de conjointe ou de conjoint prévue par la convention ;</p>	
<p>c) « convention » : la présente convention collective de travail des professionnelles et professionnels conclue entre le gouvernement du Québec et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec ;</p>	
<p>d) « délégation ou bureau du Québec à l'extérieur » : toute unité administrative à l'extérieur du Québec où il existe une représentation du gouvernement du Québec ;</p>	
<p>e) « emploi vacant » : emploi faisant partie de l'effectif régulier autorisé pour lequel aucune employée ou aucun employé n'a été nommé ou qui cesse d'être occupé à la suite du départ définitif de sa ou de son titulaire et que la ou le sous-ministre décide de doter de façon permanente ;</p>	

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
f) « employée ou employé » : fonctionnaire qui fait partie de l'unité de négociation visée par la convention ;	
g) « employée ou employé occasionnel » : employée ou employé défini à la <i>Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique</i> ;	
h) « employée ou employé permanent » : employée ou employé qui a terminé la période d'emploi continue à titre temporaire prescrite par les dispositions édictées en vertu de l'article 14 de la <i>Loi sur la fonction publique</i> et qui a obtenu le statut de permanente ou de permanent conformément à cette loi et à la section 6-4.00 de la convention ;	
i) « employée ou employé temporaire » : employée ou employé qui n'a pas terminé la période d'emploi continue à titre temporaire prescrite par les dispositions édictées en vertu de l'article 14 de la <i>Loi sur la fonction publique</i> ;	
j) « employée ou employé à temps réduit » : — employée ou employé qui, à la suite de sa demande, bénéficie d'un congé partiel sans traitement en application de la convention et dont la durée de la semaine de travail se trouve en conséquence provisoirement réduite ; — employée ou employé en préretraite ou en retraite graduelle ;	
k) « employeur » : le gouvernement du Québec ou ses représentantes et représentants désignés selon l'exercice du pouvoir concerné ou dévolu ;	
l) « enfant à charge » : enfant de l'employée ou de l'employé, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux (2), ni marié ni uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employée ou de l'employé pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes : — être âgé de moins de dix-huit (18) ans ; — être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps plein, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu.	l) « enfant à charge » : <i>enfant de l'employée ou de l'employé, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux (2), ni marié ni uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employée ou de l'employé pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :</i> — être âgé de moins de dix-huit (18) ans ; — être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps plein, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu.

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
<p>Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu par la section 8-1.00, est un enfant à charge l'enfant sans conjointe ou conjoint âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et qui fréquente à temps plein, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale si elle ou il était mineur :</p> <p>— quel que soit son âge, avoir été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou à l'autre des conditions précédentes et être demeuré continuellement invalide depuis cette date ;</p>	<p>Pour l'interprétation du premier alinéa, « enfant à charge » comprend l'enfant d'une employée ou d'un employé qui exerce l'autorité parentale dans le cadre d'une tutelle dative, ou l'enfant placé auprès de l'employée ou de l'employé qui agit à titre de famille d'accueil ou de famille d'accueil de proximité.</p> <p>Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu par la section 8-1.00, est un enfant à charge l'enfant sans conjointe ou conjoint âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et qui fréquente à temps plein, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale si elle ou il était mineur :</p> <p>— quel que soit son âge, avoir été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou à l'autre des conditions précédentes et être demeuré continuellement invalide depuis cette date ;</p>
<p><i>m)</i> « ministère » : ministère ou organisme ;</p>	
<p><i>n)</i> « sous-ministre » : sous-ministre d'un ministère, dirigeante ou dirigeant d'organisme ou leur représentante ou représentant ;</p>	
<p><i>o)</i> « supérieure ou supérieur hiérarchique » : personne exclue de la présente unité de négociation et qui, aux fins de la convention, constitue le deuxième niveau d'autorité et est la représentante ou le représentant de la ou du sous-ministre auprès de l'employée ou de l'employé ;</p>	
<p><i>p)</i> « supérieure ou supérieur immédiat » : personne exclue de la présente unité de négociation et qui, aux fins de la convention, constitue le premier niveau d'autorité et est la représentante ou le représentant de la ou du sous-ministre auprès de l'employée ou de l'employé ;</p>	
<p><i>q)</i> « syndicat » : Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec ;</p>	
<p><i>r)</i> « unité de négociation » : unité de négociation décrite à la section 1-2.00 de la convention.</p>	

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
	s) « délégué syndical » : comprend une déléguée ou un délégué syndical, une déléguée ou un délégué substitut et une déléguée ou un délégué substitut suppléant que le syndicat désigne conformément à ses pratiques ;
	t) « représentant de section » : comprend une représentante ou un représentant de section, une représentante ou un représentant substitut de section et une secrétaire ou un secrétaire de section que le syndicat désigne conformément à ses pratiques.
1-2.00 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION	1-2.00 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION
	<p>1-2.04 Tout employé transféré à l'Agence du revenu en vertu de l'article 181 de la Loi sur l'Agence du revenu peut demander sa mutation dans un emploi de la fonction publique ou participer à un concours de promotion pour un tel emploi conformément à la Loi sur la fonction publique si, à la date de son transfert à l'Agence du revenu, il était un employé permanent ou temporaire.</p> <p>L'article 35 de la Loi sur la fonction publique s'applique à un employé qui participe à un tel concours de promotion.</p>
1-4.00 SANTÉ, SÉCURITÉ, VÊTEMENTS SPÉCIAUX	1-4.00 SANTÉ, SÉCURITÉ, VÊTEMENTS SPÉCIAUX
	<p>Santé et sécurité</p> <p>1-4-08 L'employeur s'engage à mettre sur pied dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention collective, un comité mixte d'analyse de risques et de prévention. Ce comité aura pouvoir de recommandation.</p>
1-5.00 PRATIQUES INTERDITES	1-5.00 PRATIQUES INTERDITES
<p>1-5.01 Il n'y aura ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement, ni violence par l'employeur, par le syndicat ou par leurs représentantes et représentants respectifs ou par l'employée ou l'employé envers une employée ou un employé en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son état de grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son âge, du fait que la personne est handicapée ou</p>	<p>1-5.01 Il n'y aura ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement, ni violence par l'employeur, par le syndicat ou par leurs représentantes et représentants respectifs ou par l'employée ou l'employé envers une employée ou un employé en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son état de grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son âge, du fait que la personne est</p>

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.	handicapée ou en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi. Dans le cas d'une employée ou d'un employé qui effectue une dénonciation concernant un acte répréhensible au sens de la Loi concernant la lutte contre la corruption, les articles 32 et 33 de cette loi ainsi que l'article 123.4 de la Loi sur les normes du travail s'applique en y faisant les adaptations nécessaires.
<p>Violence</p> <p>1-5.04 La violence réfère à l'usage de brutalité, tels des coups ou des contraintes physiques, à l'endroit d'un objet ou à l'égard d'une employée ou d'un employé ou de toute autre personne, dans le but d'intimider et de contraindre.</p>	<p>Violence physique et psychologique</p> <p>1-5.04 La violence réfère à l'usage de brutalité, tels des coups ou des contraintes physiques, à l'endroit d'un objet ou à l'égard d'une employée ou d'un employé ou de toute autre personne, dans le but d'intimider et de contraindre. La violence fait également référence à des actes répétés qui peuvent être constitués de paroles et/ou d'autres agissements entraînant une dégradation des conditions de vie ou une altération de la santé physique ou mentale.</p>

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
CHAPITRE 2-0.00 VIE SYNDICALE	CHAPITRE 2-0.00 VIE SYNDICALE
2-1.00 RÉGIME SYNDICAL	2-1.00 RÉGIME SYNDICAL
Renseignements au syndicat et aux employées et employés	Renseignements au syndicat et aux employées et employés
<p>2-1.09 L'employeur fournit au syndicat, tous les mois, la liste des personnes visées par les paragraphes <i>b), d), e)</i> et <i>f)</i> de l'article 1-2.02.</p>	<p>2-1.09 L'employeur fournit au syndicat, tous les mois, la liste des personnes visées par les paragraphes <i>b), d), e)</i> et <i>f)</i> de l'article 1-2.02.</p> <p>Il fournit également une liste des personnes assumant des postes d'intérim (de gestion, de chef d'équipe, d'expert ou d'émérite) et des personnes désignées à des postes de complexité supérieure (chef d'équipe, expert ou émérite).</p>
<p>Cette liste indique, pour chacune des employées et chacun des employés visés, les renseignements suivants : ses nom et prénom, son sexe, l'adresse de son lieu de travail, son classement, son statut d'emploi (temporaire, permanent, occasionnel), sa date de naissance, son ministère et son centre de responsabilité. De plus, la liste indique si la personne visée ne travaille pas à temps plein.</p>	<p>Cette liste indique Ces listes indiquent, pour chacune des employées et chacun des employés visés, les renseignements suivants : ses nom et prénom, son sexe, l'adresse de son lieu de travail, son classement, son statut d'emploi (temporaire, permanent, occasionnel), sa date de naissance, son ministère et son centre de responsabilité. De plus, la liste indique si la personne visée ne travaille pas à temps plein.</p>
2-2.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE	2-2.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE
<p>2-2.01 Le syndicat nomme ou élit des employées et employés permanents ou occasionnels à la fonction de déléguée ou de délégué syndical ou de représentante ou de représentant de section. L'employée ou l'employé occasionnel exerce ses fonctions syndicales seulement pendant les périodes effectivement travaillées.</p> <p>Toutefois, pour représenter les employées et employés d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur, le syndicat désigne une déléguée ou un délégué dans chacun des ministères qui ont des employées et employés dans ces délégations. Ces déléguées et délégués sont choisis parmi les employées et employés dont le port d'attache est situé à Québec, à Montréal ou dans une délégation ou un bureau qui compte cinq (5) employées et employés et plus.</p>	<p>2-2.01 Le syndicat nomme ou élit des employées et employés permanents ou occasionnels à la fonction de déléguée ou de délégué syndical ou de représentante ou de représentant de section. L'employée ou l'employé occasionnel exerce ses fonctions syndicales seulement pendant les périodes effectivement travaillées.</p> <p>Toutefois, pour représenter les employées et employés d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur, le syndicat désigne une déléguée ou un délégué dans chacun des ministères qui ont des employées et employés dans ces délégations. Ces déléguées et délégués sont choisis parmi les employées et employés dont le port d'attache est situé à Québec, à Montréal ou dans une délégation ou un bureau qui compte cinq (5) employées et employés et plus.</p>
<p>2-2.02 Une déléguée ou un délégué syndical, ou une représentante ou un représentant de section, selon le cas, peut s'absenter de son travail, pendant un temps raisonnable et sans perte de traitement, si elle ou il a d'abord obtenu la permission de la ou du sous-ministre, pour les motifs suivants :</p>	<p>2-2.02 Une déléguée ou un délégué syndical, ou une représentante ou un représentant de section, selon le cas, peut s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable et sans perte de traitement, ni remboursement par le syndicat, si elle ou il a d'abord obtenu la permission de informé la sous-ministre ou du le sous-ministre, pour les motifs suivants :</p>

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
<p>a) assister une employée ou un employé de son unité de travail ou de sa section, selon le cas, dans la formulation et la présentation de son grief et l'accompagner, s'il y a lieu, lors de l'application de la section 9-1.00 lorsque la présence de l'employée ou de l'employé est requise ;</p> <p>b) accompagner, le cas échéant, une employée ou un employé de son unité de travail ou de sa section, selon le cas, conformément aux sections 3-1.00 et 3-2.00, aux articles 4-7.02, 4-7.05, 4-7.06 et au paragraphe c) de l'article 6-1.07.</p> <p>La permission demandée ne peut être refusée ou retardée sans motif raisonnable. La déléguée ou le délégué syndical, ou la représentante ou le représentant de section, doit informer la ou le sous-ministre de son retour au travail.</p>	<p>b) accompagner, le cas échéant, une employée ou un employé de son unité de travail ou de sa section, selon le cas, conformément aux sections 3-1.00 et 3-2.00, aux articles 4-7.02, 4-7.05, 4-7.06 et au paragraphe c) de l'article 6-1.07 ;</p> <p>La permission demandée ne peut être refusée ou retardée sans motifs raisonnable. La déléguée ou le délégué syndical, ou la représentante ou le représentant de section doit informer sa ou son sous-ministre de son absence et de son retour au travail.</p>
	<p>2-2.06 L'employeur fournit au comité des relations professionnelles (CRP) la liste des conseillers en relations professionnelles attirés aux différentes directions générales.</p>
<p>2-3.00 PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS MIXTES, ACTIVITÉS SYNDICALES ET ACTIVITÉS CONNEXES</p>	<p>2-3.00 PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS MIXTES, ACTIVITÉS SYNDICALES ET ACTIVITÉS CONNEXES</p>
<p>2-3.01 L'employée ou l'employé peut, conformément à la présente section, obtenir un congé d'une durée raisonnable pour :</p>	<p>2-3.01 L'employée ou un employé peut, conformément à la présente section, obtenir un congé d'une durée raisonnable pour :</p>
<p>a) assister aux réunions d'un comité mixte formé de représentantes et représentants désignés par l'employeur et par le syndicat ou pour effectuer un travail requis par ce comité pourvu qu'elle ou qu'il en soit membre. Le temps consacré par l'employée ou l'employé pour assister à un comité mixte ou pour effectuer un travail jugé nécessaire par le comité, ne peut donner ouverture à une réclamation pour des heures supplémentaires ;</p> <p>b) préparer ou présenter son propre grief, agir à titre de déléguée ou de délégué syndical ou agir à titre de témoin, si nécessaire, aux fins de la section 9-1.00 ;</p> <p>c) assister à une séance d'arbitrage, soit comme partie en cause, soit à titre de déléguée ou de délégué syndical, soit à titre de témoin syndical, soit à titre de représentante ou de représentant spécialement désigné dans le cas d'un grief visé par l'article 9-1.05 ou 9-1.06 ;</p>	<p>a) assister aux réunions d'un comité mixte formé de représentantes et représentants désignés par l'employeur et par le syndicat ou pour effectuer un travail requis par ce comité pourvu qu'elle ou qu'il en soit membre. Le temps consacré par l'employée ou l'employé pour assister à un comité mixte ou pour effectuer un travail jugé nécessaire par le comité, ne peut donner ouverture à une réclamation pour des heures supplémentaires à moins d'entente contraire entre les parties ;</p>

Convention collective 2010-2015

**Projet de convention collective 2015-2018
Modifications proposées**

<p>d) assister à titre de membre à une réunion de l'un des organes syndicaux suivants : le conseil syndical, ses comités et ses conseils, la commission de surveillance et le comité exécutif du syndicat ;</p> <p>assister à titre de déléguée ou de délégué syndical aux réunions ou aux comités des organes de la centrale syndicale à laquelle le syndicat est affilié ou associé ;</p> <p>e) assister à un congrès ou à un colloque syndical si elle ou il est désigné déléguée ou délégué officiel du syndicat ;</p> <p>f) assister à des cours de formation syndicale ou à une réunion de l'assemblée des déléguées et délégués syndicaux. La durée totale de l'absence pour ces activités n'excède pas cinq (5) jours par année financière.</p>	<p>f) assister à des cours de formation syndicale ou à une réunion de l'assemblée des déléguées et délégués syndicaux. La durée totale de l'absence pour ces activités n'excède pas cinq (5) jours <u>huit (8) jours</u> par année financière.</p> <p><u>g) assister aux réunions du conseil de section. La durée d'absence pour assister à ces réunions n'excède pas cinq (5) jours par année financière.</u></p> <p><u>h) pour permettre à deux représentants de chaque section de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat.</u></p> <p><u>i) le temps de transport nécessaire pour assister à ces activités n'est pas inclus dans la durée de l'absence.</u></p>
<p>2-3.03 Le congé pour les motifs prévus par les paragraphes d), e) et f) de l'article 2-3.01 n'est autorisé que si toutes les conditions suivantes sont respectées :</p> <p>a) la demande, faite à la ou au sous-ministre à l'aide du formulaire prévu à cette fin, est présentée à la supérieure ou au supérieur immédiat trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence. Toutefois, dans les cas de réunions du conseil syndical et de ses comités et de ses conseils, de la commission de surveillance et du comité exécutif, la demande ne peut être refusée pour la seule raison que le délai mentionné ci-dessus n'a pas été respecté; la demande doit cependant être faite avant la date du début de l'absence ;</p>	<p>2-3.03 Le congé pour les motifs prévus par les paragraphes d), e) et f) de l'article 2-3.01 n'est autorisé que si toutes les conditions suivantes sont respectées :</p> <p>a) la demande, faite à la ou au sous-ministre à l'aide du formulaire prévu à cette fin, est présentée à la supérieure ou au supérieur immédiat trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence. Toutefois, dans les cas de réunions du conseil syndical et de ses comités et de ses conseils, de la commission de surveillance et du comité exécutif, la demande ne peut être refusée pour la seule raison que le délai mentionné ci-dessus n'a pas été respecté; la demande doit cependant être faite avant la date du début de l'absence ;</p>

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
<p>b) la demande doit contenir tous les renseignements demandés sur le formulaire sauf la partie A « lieu de convocation » et la partie B « à titre de » du formulaire qui n'ont pas à être remplies par le syndicat et par l'employée ou par l'employé ;</p> <p>c) la demande doit être signée par l'employée ou par l'employé et par une représentante ou par un représentant autorisé du syndicat attestant que l'employée ou l'employé est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de sa demande ;</p> <p>d) la présence de l'employée ou de l'employé au travail n'est pas, dans l'opinion de la ou du sous-ministre, essentielle à la bonne marche du service ou de l'unité administrative dont elle ou il fait partie.</p>	
2-6.00 DROIT D’AFFICHAGE	2-6.00 DROIT D’AFFICHAGE
<p>2-6.01 L'employeur s'engage à installer à des endroits appropriés dans les édifices qu'il occupe, un tableau d'affichage à l'usage exclusif des syndicats.</p>	<p>2-6.01 L'employeur s'engage à installer <u>installe</u> à des endroits appropriés dans les édifices qu'il occupe, un tableau d'affichage à l'usage exclusif des syndicats. <u>Il autorise également l'utilisation de ses technologies de l'information et de la communication.</u></p>
<p>2-6.02 Le syndicat, par une représentante ou un représentant dûment autorisé, peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur :</p> <p>a) les avis de convocation d'une assemblée du syndicat signés par une représentante ou un représentant autorisé du syndicat ;</p>	<p>2-6.02 Le syndicat, par une représentante ou un représentant dûment autorisé, peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur <u>ou encore par le biais de l'intranet</u> :</p>
<p>b) les ordres du jour des comités prévus par la section 3-4.00 de la convention ainsi que les comptes rendus signés par les parties ;</p> <p>c) tout autre document de nature syndicale signé par une représentante ou par un représentant autorisé du syndicat à la condition qu'une copie soit remise à la ou au sous-ministre.</p>	<p>c) tout autre document de nature syndicale signé par une représentante ou par un représentant autorisé du syndicat à la condition qu'une copie soit remise à la ou au sous-ministre.</p>
<p>2-6.03 Le syndicat peut remettre aux employées et employés, à leur sortie du travail, tout document de nature syndicale.</p>	<p>2-6.03 Le syndicat peut remettre <u>ou communiquer</u> aux employées et aux employés, à leur sortie du travail, tout document de nature syndicale. <u>À cette fin, il peut également, par l'intermédiaire d'une représentante ou d'un représentant dûment autorisé, utiliser les technologies de l'information et de communication de l'employeur.</u></p>

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
CHAPITRE 3-0.00 PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION	CHAPITRE 3-0.00 PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION
3-1.00 MESURES ADMINISTRATIVES	3-1.00 MESURES ADMINISTRATIVES
Congédiement administratif	Congédiement administratif
Avertissement	Avertissement
<p>3-1.02 Aux fins de la convention, l'avertissement est une déclaration par laquelle la ou le sous-ministre attire l'attention de l'employée ou de l'employé sur ses obligations.</p> <p>Aucun avertissement écrit au dossier de l'employée ou de l'employé ne lui est opposable s'il n'a pas été suivi, dans les douze (12) mois suivants, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, cet avertissement et les documents s'y référant sont retirés de son dossier.</p>	<p>3-1.02 Aux fins de la convention, l'avertissement est une déclaration par laquelle la ou le sous-ministre attire l'attention de l'employée ou de l'employé sur ses obligations.</p> <p>Aucun avertissement écrit au dossier de l'employée ou de l'employé ne lui est opposable s'il n'a pas été suivi, dans les douze (12) mois suivants, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, cet avertissement et les documents s'y référant, <u>y compris tout formulaire de grief et les documents s'y rattachant</u>, sont retirés de son dossier. <u>L'employeur avise par écrit l'employée ou l'employé du retrait de ces documents de son dossier.</u></p>
3-1.20 L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.	3-1.20 L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.
	<u>3-1.20 A L'employée ou l'employé convoqué à une rencontre préalable relative à une mesure administrative ou à une enquête, incluant une enquête dirigée par le Service des enquêtes internes, doit connaître les motifs pour lesquels elle ou il est convoqué dans un délai d'au moins trois (3) jours ouvrables et peut exiger la présence d'une déléguée ou d'un délégué syndical lors de la rencontre.</u>
3-2.00 MESURES DISCIPLINAIRES	3-2.00 MESURES DISCIPLINAIRES
3-2.01 Toute mesure disciplinaire prise contre l'employée ou l'employé peut faire l'objet d'un grief de sa part.	3-2.01 Toute mesure disciplinaire prise contre l'employée ou l'employé peut faire l'objet d'un grief de sa part. <u>De plus, l'employeur doit aviser l'employée ou l'employé de ce droit.</u>

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
<p>3-2.06 L'employée ou l'employé convoqué à une rencontre préalable relative à sa suspension ou à son congédiement peut exiger la présence de sa déléguée ou de son délégué syndical.</p>	<p>3-2.06 L'employée ou l'employé convoqué à une rencontre préalable relative à sa suspension ou à son congédiement <u>à une mesure disciplinaire doit connaître les motifs pour lesquels elle ou il est convoqué dans un délai d'au moins trois (3) jours ouvrables et</u> peut exiger la présence de sa <u>d'une</u> déléguée ou de son <u>d'un</u> délégué syndical.</p> <p><u>S'il s'agit d'une rencontre préalable relative à une suspension ou à un congédiement, une représentante ou un représentant syndical doit également être avisé dans les mêmes délais. Ce dernier peut exiger d'être présent à la rencontre.</u></p>
<p>3-3.00 LANGUE DE TRAVAIL, PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES</p>	<p>3-3.00 LANGUE DE TRAVAIL, PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES</p>
<p>Pratiques et responsabilités professionnelles</p>	<p>Pratiques et responsabilités professionnelles</p>
<p>3-3.05 La ou le sous-ministre prend les moyens appropriés pour informer les employées et employés des orientations et des politiques du ministère qui sont utiles à leur travail. De plus, elle ou il rend accessible aux employées et employés les textes de loi et les directives d'usage nécessaires à l'accomplissement de leur travail.</p> <p>La ou le sous-ministre fournit à ses employées et employés un lieu de travail compatible avec l'accomplissement normal des attributions qui leur sont confiées. Lorsque les circonstances le justifient, la ou le sous-ministre peut permettre à une employée ou à un employé d'exercer ses attributions dans un autre lieu ou dans un local fermé.</p>	<p>3-3.05 La ou le sous-ministre prend les moyens appropriés pour informer les employées et employés des orientations et des politiques du ministère qui sont utiles à leur travail. De plus, elle ou il rend accessible aux employées et employés les textes de loi et les directives d'usage nécessaires à l'accomplissement de leur travail.</p> <p>La ou le sous-ministre fournit à ses employées et employés un lieu de travail compatible avec l'accomplissement normal des attributions qui leur sont confiées. Lorsque les circonstances le justifient, la ou le sous-ministre peut permettre à une employée ou à un employé d'exercer ses attributions dans un autre lieu ou dans un local fermé.</p> <p><u>Lorsque les circonstances le justifient, l'employé peut refuser d'exécuter une tâche qu'il considère dangereuse pour son intégrité.</u></p>
<p>3-4.00 COMITÉS DE RELATIONS PROFESSIONNELLES</p>	<p>3-4.00 COMITÉS DE RELATIONS PROFESSIONNELLES</p>
<p>Comité des relations professionnelles</p>	<p>Comité des relations professionnelles</p>
<p>3-4.01 Les parties forment un comité consultatif, désigné sous le nom de comité des relations professionnelles.</p> <p>Ce comité est constitué d'au plus cinq (5) représentantes ou représentants de chacune des parties.</p>	<p>3-4.01 Les parties forment un comité consultatif, désigné sous le nom de comité des relations professionnelles.</p> <p>Ce comité est constitué d'au plus cinq (5) <u>six (6)</u> représentantes ou représentants de chacune des parties.</p>

Convention collective 2010-2015

Projet de convention collective 2015-2018
Modifications proposées

3-4.02 Le comité des relations professionnelles a pour rôle :

- a) d'établir les moyens de communication entre l'employeur, ses organismes administratifs et le syndicat ;
- b) de contribuer à la solution des problèmes de relations du travail et de nature professionnelle touchant plusieurs ministères ;
- c) de contribuer à la solution des problèmes qui lui sont soumis par un comité ministériel des relations professionnelles, le syndicat ou l'employeur et de formuler des recommandations appropriées ;
- d) de faire des recommandations à l'employeur sur un projet de règlement ou de directive touchant les employées et employés ;
- e) de discuter des problèmes d'application de la *Politique de gestion contractuelle concernant la conclusion des contrats d'approvisionnement, de services et de travaux de construction des organismes publiques* ;
- f) de discuter de la mobilité des employées et des employés dans la fonction publique.

3-4.02 Le comité des relations professionnelles a pour rôle :

- a) d'établir les moyens de communication entre l'employeur, ~~ses organismes administratifs~~ et le syndicat ;
- b) de contribuer ~~à la solution~~ au règlement des problèmes de relations du travail et de nature professionnelle ~~touchant plusieurs ministères~~ entre le ministère et ses employées et employés ;
- ~~c) de contribuer à la solution des problèmes qui lui sont soumis par un comité ministériel des relations professionnelles, le syndicat ou l'employeur et de formuler des recommandations appropriées ;~~
- ~~d)~~ de faire des recommandations à l'employeur sur un projet de règlement ou de directive touchant les employées et employés ;
- ~~e)~~ de discuter des problèmes d'application de la *Politique de gestion contractuelle concernant la conclusion des contrats d'approvisionnement, de services et de travaux de construction des organismes publiques* ;
- ~~f)~~ de discuter de la mobilité des employées et des employés ~~dans la fonction publique~~ à l'intérieur de l'Agence du revenu du Québec.
- f) de discuter des problèmes d'application du chapitre 5-0.00 ;
- g) de discuter des problèmes de discuter des problèmes reliés à l'introduction et à la réalisation de changements technologiques et des outils de travail sans restreindre l'exercice professionnel ;
- h) de discuter des questions reliées au milieu de travail des employées et employés, dont celle des garderies, et aux nouveaux modes de prestation de travail ;
- i) de discuter des problèmes d'application des conditions de travail en lien avec la conciliation du travail et de la famille ;
- j) de discuter des problèmes d'application, au sein du ministère, de la Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure ;

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
	<p><u>k) de discuter de tout problème lié à l'exercice de l'emploi eu égard aux exigences que pourrait imposer un ordre professionnel dont l'employée ou l'employé est membre ;</u></p> <p><u>l) de discuter de la possibilité d'établir un horaire spécial, après entente entre les parties, autre que celui prévu à l'article 4-1.05 ;</u></p> <p><u>m) de discuter de l'application des articles qui suivent et ce, en conformité avec les dispositions déjà existantes de la convention :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <u>· 1-5.05</u> <u>· 1-6.06 et 1-6.07</u> <u>· 1-7.04</u> <u>· 3-3.05 (1^{er} alinéa)</u> <u>· 3-5.01</u> <u>· 3-6.02</u> <u>· 4-1.03 et 4-1.07</u> <u>· 6-7.04 et 6-7.07</u> <u>· 7-6.01</u> <u>· 10-5.04</u> <p><u>et d'autres sujets sur lesquels la ou le sous-ministre doit informer le syndicat.</u></p>
Comité ministériel des relations professionnelles	Comité ministériel des relations professionnelles
3-4.04 Un comité consultatif, désigné sous le nom de comité ministériel des relations professionnelles, est formé dans tout ministère dont les effectifs autorisés comprennent au moins dix (10) employées et employés.	3-4.04 — Un comité consultatif, désigné sous le nom de comité ministériel des relations professionnelles, est formé dans tout ministère dont les effectifs autorisés comprennent au moins dix (10) employées et employés.
Ce comité est constitué d'au plus :	Ce comité est constitué d'au plus :
a) trois (3) représentantes ou représentants de chacune des parties pour un personnel de dix (10) à deux cents (200) employées et employés ;	a) — trois (3) représentantes ou représentants de chacune des parties pour un personnel de dix (10) à deux cents (200) employées et employés ;
b) cinq (5) représentantes ou représentants de chacune des parties pour un personnel de deux cents (200) employées et employés et plus.	b) — cinq (5) représentantes ou représentants de chacune des parties pour un personnel de deux cents (200) employées et employés et plus.

Convention collective 2010-2015

**Projet de convention collective 2015-2018
Modifications proposées**

3-4.05 Les comités ministériels des relations professionnelles ont pour rôle :

- a) de contribuer au règlement des problèmes de relations du travail et de nature professionnelle entre le ministère et ses employées et employés ;
- b) de saisir le comité des relations professionnelles des problèmes touchant plusieurs ministères ;
- c) de discuter des problèmes d'application du chapitre 5-0.00 ;
- d) de discuter des problèmes reliés à l'introduction et à la réalisation de changements technologiques ;
- e) de discuter de questions reliées au milieu de travail des employées et employés, dont celle des garderies, et aux nouveaux modes de prestation de travail ;
- f) de discuter des problèmes d'application des conditions de travail en lien avec la conciliation du travail et de la famille ;
- g) de discuter des problèmes d'application, au sein du ministère, de la *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure* ;
- h) de discuter de l'application des articles qui suivent et ce, en conformité avec les dispositions déjà existantes de la convention :
 - 1-5.05
 - 1-6.06 et 1-6.07
 - 1-7.04
 - 3-3.05 (1^{er} alinéa)
 - 3-5.01
 - 3-6.02
 - 4-1.03 et 4-1.07
 - 6-7.04 et 6-7.07
 - 7-6.01
 - 10-5.04

et d'autres sujets sur lesquels la ou le sous-ministre doit informer le syndicat.

~~**3-4.05** Les comités ministériels des relations professionnelles ont pour rôle :~~

- ~~a) de contribuer au règlement des problèmes de relations du travail et de nature professionnelle entre le ministère et ses employées et employés ;~~
- ~~b) de saisir le comité des relations professionnelles des problèmes touchant plusieurs ministères ;~~
- ~~c) de discuter des problèmes d'application du chapitre 5-0.00 ;~~
- ~~d) de discuter des problèmes reliés à l'introduction et à la réalisation de changements technologiques ;~~
- ~~e) de discuter de questions reliées au milieu de travail des employées et employés, dont celle des garderies, et aux nouveaux modes de prestation de travail ;~~
- ~~f) de discuter des problèmes d'application des conditions de travail en lien avec la conciliation du travail et de la famille ;~~
- ~~g) de discuter des problèmes d'application, au sein du ministère, de la *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure* ;~~
- ~~h) de discuter de l'application des articles qui suivent et ce, en conformité avec les dispositions déjà existantes de la convention :

 - ~~· 1-5.05~~
 - ~~· 1-6.06 et 1-6.07~~
 - ~~· 1-7.04~~
 - ~~· 3-3.05 (1^{er} alinéa)~~
 - ~~· 3-5.01~~
 - ~~· 3-6.02~~
 - ~~· 4-1.03 et 4-1.07~~
 - ~~· 6-7.04 et 6-7.07~~
 - ~~· 7-6.01~~
 - ~~· 10-5.04~~~~

~~et d'autres sujets sur lesquels la ou le sous-ministre doit informer le syndicat.~~

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
Dispositions diverses	Dispositions diverses
3-4.06 Les membres des comités prévus par la présente section sont nommés dans les deux (2) mois qui suivent la signature de la convention.	3-4.0604 Les membres des comités prévus par la présente section sont nommés dans les deux (2) mois qui suivent la signature de la convention.
3-4.07 Les comités prévus par la présente section se réunissent une (1) fois par mois, ou plus souvent au besoin, sur demande écrite de l'une des parties.	3-4.0705 Les comités prévus par la présente section se réunissent une (1) fois par mois, ou plus souvent au besoin, sur demande écrite de l'une des parties. Pour chacune de ces réunions, une période préparatoire d'une journée (7 h) est prévue. De plus, les heures effectuées en sus de la journée normale de travail sont considérées comme des heures supplémentaires.
3-4.08 Les comités prévus par la présente section doivent adopter des règles de procédure pour leur bon fonctionnement et pour leur régie interne notamment quant aux libérations des membres d'un comité ministériel des relations professionnelles en application du paragraphe a) de l'article 2-3.01 de la convention. Chacune des réunions de ces comités doit faire l'objet d'un ordre du jour et d'un compte rendu dont une copie est transmise au syndicat.	3-4.0806 Les comités prévus par la présente section doivent adopter des règles de procédure pour leur bon fonctionnement et pour leur régie interne notamment quant aux libérations des membres d'un comité ministériel des relations professionnelles en application du paragraphe a) de l'article 2-3.01 de la convention. Chacune des réunions de ces comités doit faire l'objet d'un ordre du jour et d'un compte rendu dont une copie est transmise au syndicat.
3-4.09 Avant la réunion de ces comités, l'employeur fournit aux membres l'information disponible qui peut être utile à la discussion des sujets inscrits à l'ordre du jour.	3-4.0907 Avant la réunion de ces comités, l'employeur fournit aux membres l'information disponible qui peut être utile à la discussion des sujets inscrits à l'ordre du jour.
3-4.10 La ou le sous-ministre s'engage par l'entremise du comité ministériel des relations professionnelles à informer le syndicat des changements au plan d'organisation qui ont pour effet de modifier substantiellement la description d'emploi des employées et employés.	3-4.1008 La ou le sous-ministre s'engage par l'entremise du comité ministériel des relations professionnelles à informer le syndicat des changements au plan d'organisation qui ont pour effet de modifier substantiellement la description d'emploi des employées et employés. De plus, la ou le sous-ministre consulte les employés visés par ces changements avant sa mise en application.

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
3-6.00 SOUS-TRAITANCE	3-6.00 SOUS-TRAITANCE
<p>3-6.01 Il appartient à la ou au sous-ministre de définir les modes d'opération de son organisation. Toutefois, les parties conviennent de collaborer pour assurer l'utilisation optimale de ses ressources.</p>	<p>3-6.01 Il appartient à la ou au sous-ministre de définir les modes d'opération de son organisation. Toutefois, les parties conviennent de collaborer pour assurer l'utilisation optimale de ses ressources: <u>ainsi que le maintien et le développement de leurs compétences. Pour ce faire, l'employeur s'engage à utiliser et à mettre en valeur l'expertise et la qualité du travail fait par ses employées et employés.</u></p>
<p>3-6.02 Sauf en cas d'urgence ou de force majeure, lorsque la ou le sous-ministre envisage de confier certaines activités de nature professionnelle à un tiers et que, de façon prévisible, des employées et employés peuvent être affectés par cette décision, elle ou il consulte le comité ministériel de relations professionnelles, dans un délai d'au moins trente (30) jours précédant l'appel d'offres ou, s'il n'y a pas d'appel d'offres, avant que la ou le sous-ministre ne communique sa décision. Il en est de même lors d'un renouvellement ou d'une prolongation d'un contrat de sous-traitance. Le comité ministériel de relations professionnelles peut, à l'intérieur de ce délai, formuler ses recommandations.</p>	<p>3-6.02 Sauf en cas d'urgence ou de force majeure, lorsque la ou le sous-ministre envisage de confier <u>certaines, par contrat de services professionnels, des</u> activités de nature professionnelle à un tiers et que, de façon prévisible, des employées et employés peuvent être affectés par cette décision, elle ou il <u>consulte doit consulter</u> le comité ministériel de relations professionnelles dans un délai d'au moins <u>trente (30) soixante (60)</u> jours précédant l'appel d'offres ou, s'il n'y a pas d'appel d'offres, avant que la ou le sous-ministre ne communique sa décision. Il en est de même lors d'un renouvellement ou d'une prolongation d'un contrat de sous-traitance. Le comité ministériel de relations professionnelles peut, à l'intérieur de ce délai, formuler ses recommandations.</p> <p><u>Le temps nécessaire pour formuler ces recommandations est assumé par l'employeur. À cette fin, l'employé est libéré par la ou le sous-ministre sans perte de traitement.</u></p> <p><u>Aux fins de l'application du premier alinéa, la ou le sous-ministre et le comité ministériel des relations professionnelles peuvent convenir de tout autre délai et de toute modalité de consultation.</u></p>
<p>3-6.03 La consultation prévue par l'article 3-6.02 porte notamment sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la justification du recours à la sous-traitance ; - les conséquences possibles de cette décision en ce qui concerne le nombre d'employées et employés susceptibles d'être affectés ; - la disponibilité de l'expertise professionnelle dans le ministère et s'il y a lieu dans un autre ministère si l'activité confiée en sous-traitance est un service offert par un ministère aux autres ministères ; - l'impact sur le niveau d'expertise professionnelle dans le ministère ; 	<p>3-6.03 La consultation prévue par l'article 3-6.02 porte notamment sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la justification du recours à la sous-traitance ; - les conséquences possibles de cette décision en ce qui concerne le nombre d'employées et employés susceptibles d'être affectés ; - la disponibilité de l'expertise professionnelle dans le ministère et s'il y a lieu dans un autre ministère si l'activité confiée en sous-traitance est un service offert par un ministère aux autres ministères ; - l'impact sur le niveau d'expertise professionnelle dans le ministère ;

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
<p>- de même que sur la possibilité d'effectuer à l'interne les travaux à un coût égal ou moindre étant entendu que, pour les fins de cette analyse, seuls les coûts pertinents sont évalués et que la sous-traitance est assimilée à un coût de main-d'œuvre.</p> <p>À cet effet, la ou le sous-ministre peut convenir avec le syndicat d'une grille d'analyse adaptée à l'organisation.</p>	<p>- de même que sur la possibilité d'effectuer à l'interne les travaux à un coût égal ou moindre étant entendu que, pour les <u>aux</u> fins de cette analyse, seuls les coûts pertinents sont évalués et que la sous-traitance est assimilée à un coût de main-d'œuvre.</p> <p>- <u>les moyens qui seront pris pour assurer le transfert ou le développement de compétences.</u></p> <p>À cet effet, la ou le sous-ministre peut <u>doit</u> convenir avec le syndicat d'une grille d'analyse adaptée à l'organisation.</p>
<p>3-6.04 En cas de besoins récurrents et lorsque l'expertise professionnelle n'est pas disponible parmi les employées et employés à l'emploi, des sommes sont affectées en priorité pour le développement de l'expertise professionnelle des employées et employés à même le budget affecté au développement des ressources humaines prévu par la section 6-7.00 ou, de tout autre budget convenu par les membres du comité ministériel de relations professionnelles.</p>	<p>3-6.04 <u>Lorsque les travaux faisant l'objet de la consultation peuvent être réalisés à l'interne à coût égal ou moindre, l'employeur donne priorité à l'utilisation de l'expertise des employées et employés avant d'avoir recours à la sous-traitance.</u> En cas de besoins récurrents et lorsque l'expertise professionnelle n'est pas disponible parmi les employées et employés à l'emploi, des sommes sont affectées en priorité pour <u>l'embauche et</u> le développement de l'expertise professionnelle des employées et employés, à même le budget affecté au développement des ressources humaines prévu par la section 6-7.00 ou, de tout autre budget convenu par les membres du comité ministériel de relations professionnelles <u>sans égard au budget affecté au développement des ressources humaines prévu par la section 6-7.00.</u></p>
	<p>3-6.07 <u>Par contrat de services professionnels, on entend un contrat en vertu duquel, le contractant (firme ou individu) s'engage à réaliser le travail professionnel qui lui est confié en échange d'honoraires. À cet effet, le contractant a pleine autonomie et administre lui-même ses propres ressources.</u></p>
	<p>3-6.08 <u>Un contrat de services professionnels respecte les paramètres suivants :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) <u>le mandat doit être précis et faire appel à une expertise spécifique ;</u> b) <u>l'échéance du mandat doit être fixée ;</u> c) <u>le mandat doit être réalisé dans les lieux déterminés par le contractant et à l'extérieur des locaux de l'employeur ;</u> d) <u>l'employeur ne fournit aucun matériel au contractant, et n'assume pas le soutien technique ni les services de secrétariat du contractant ;</u>

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
	<p>e) <u>les employées et employés du contractant ne peuvent être en lien de subordination avec le donneur d'ouvrage ;</u></p> <p>f) <u>les modalités de transfert d'expertise aux employées et employés doivent être précisées dans le contrat ;</u></p> <p>g) <u>l'employeur doit consulter le comité ministériel des relations professionnelles (CMRP) quant aux modalités de transfert d'expertise aux employées et aux employés et lui faire un suivi périodique.</u></p> <p><u>La durée totale d'un contrat, de ses prolongations et des renouvellements ne doit pas dépasser trois (3) ans.</u></p>
	<p>3-6.09 <u>La réalisation des travaux professionnels de nature contractuelle doit permettre un transfert d'expertise aux employées ou employés.</u></p>

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
CHAPITRE 4-0.00 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	CHAPITRE 4-0.00 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
4-2.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES	4-2.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES
<p>4-2.02 En compensation des heures supplémentaires effectuées, l'employée ou l'employé peut demander d'être rémunéré ou de recevoir un crédit de congé d'une durée équivalente.</p> <p>Tout crédit de congé est inscrit à la réserve de l'employée ou de l'employé.</p>	<p>4-2.02 En compensation des heures supplémentaires effectuées, l'employée ou l'employé peut demander d'être rémunéré ou de recevoir un crédit de congé d'une durée équivalente <u>à une fois et demie le temps travaillé.</u></p> <p>Tout crédit de congé est inscrit à la réserve de l'employée ou de l'employé.</p>
<p>4-2.04 Malgré les articles 4-2.02 et 4-2.03, la ou le sous-ministre peut en tout temps décider du remboursement des heures supplémentaires ou partie de celles-ci.</p>	<p>4-2.04 Malgré les articles 4-2.02 et 4-2.03, la ou le sous-ministre peut en tout temps décider du remboursement des heures supplémentaires ou partie de celles-ci. <u>Le paiement des heures supplémentaires est effectué dans les quarante-cinq (45) jours suivant la demande de l'employée ou de l'employé.</u></p> <p><u>À défaut de verser les sommes dues dans le délai mentionné à l'alinéa précédent, elles portent intérêt à compter de l'expiration de ce délai au taux fixé en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale.</u></p> <p><u>Les heures supplémentaires payées en vertu du présent article le sont au taux de traitement horaire prévu par l'article 7-2.07 majoré de 50 % et sont admissibles au régime de retraite.</u></p>
<p>4-2.05 Le paiement des heures supplémentaires est effectué dans les quarante-cinq (45) jours suivant la demande de l'employée ou de l'employé.</p> <p>À défaut de verser les sommes dues dans le délai mentionné à l'alinéa précédent, elles portent intérêt à compter de l'expiration de ce délai au taux fixé en vertu de l'article 28 de la <i>Loi sur le ministère du Revenu</i>.</p> <p>Les heures supplémentaires payées en vertu du présent article le sont au taux de traitement horaire prévu par l'article 7-2.07.</p>	<p>4-2.05 Le paiement des heures supplémentaires est effectué dans les quarante-cinq (45) jours suivant la demande de l'employée ou de l'employé.</p> <p>À défaut de verser les sommes dues dans le délai mentionné à l'alinéa précédent, elles portent intérêt à compter de l'expiration de ce délai au taux fixé en vertu de l'article 28 de la <i>Loi sur le ministère du Revenu</i>.</p> <p>Les heures supplémentaires payées en vertu du présent article le sont au taux de traitement horaire prévu par l'article 7-2.07.</p>
<p>4-2.06 Malgré l'article 4-2.01, le travail que l'employée ou que l'employé doit, à l'occasion, exécuter immédiatement après la fin de sa journée normale de travail pendant une (1) heure ou moins, n'est pas du travail en heures supplémentaires s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige de la continuité; il en est de même si, à l'occasion, l'employée ou l'employé doit retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.</p>	<p>4-2.06 Malgré l'article 4-2.01, le travail que l'employée ou que l'employé doit, à l'occasion, exécuter immédiatement après la fin de sa journée normale de travail pendant une (1) heure ou moins, n'est pas du travail en heures supplémentaires s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige de la continuité; il en est de même si, à l'occasion, l'employée ou l'employé doit retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.</p>

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
<p>4-2.07 L'employée ou l'employé à qui la ou le sous-ministre n'a pas demandé expressément au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail, reçoit en compensation, un crédit de congé d'une durée minimale de quatre (4) heures.</p> <p>L'employée ou l'employé à qui la ou le sous-ministre a demandé expressément au préalable de revenir travailler et qui revient pour effectuer du travail, reçoit, en compensation, un crédit de congé d'une durée minimale de trois (3) heures.</p> <p>Le présent article ne s'applique pas si les heures supplémentaires sont effectuées de façon continue immédiatement avant ou après la période normale de travail de l'employée ou de l'employé.</p>	<p>4-2.0705 L'employée ou l'employé à qui la ou le sous-ministre n'a pas demandé expressément au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail, reçoit en compensation, un crédit de congé d'une durée minimale de quatre (4) heures.</p> <p>L'employée ou l'employé à qui la ou le sous-ministre a demandé expressément au préalable de revenir travailler et qui revient pour effectuer du travail, reçoit, en compensation, un crédit de congé d'une durée minimale de trois (3) heures <u>du lundi au vendredi et de trois heures trente (3 h 30) les samedi et dimanche, en plus des frais de transport et de repas.</u></p> <p>Le présent article ne s'applique pas si les heures supplémentaires sont effectuées de façon continue immédiatement avant ou après la période normale de travail de l'employée ou de l'employé.</p>
<p>4-2.08 L'employée ou l'employé à qui, en raison de la nature de son emploi, la ou le sous-ministre a demandé expressément d'effectuer du travail en dehors de son horaire normal de travail et sans quitter son domicile, reçoit une compensation égale à la durée de son ou de ses interventions. Cette compensation ne peut être inférieure à une (1) heure.</p>	<p>4-2.0806 L'employée ou l'employé à qui, en raison de la nature de son emploi, la ou le sous-ministre a demandé expressément d'effectuer du travail en dehors de son horaire normal de travail et sans quitter son domicile, reçoit une compensation égale à la durée de son ou de ses interventions. Cette compensation ne peut être inférieure à une (1) heure.</p> <p><u>Chaque intervention sera considérée avoir une durée minimale d'une (1) heure. Le fait pour l'employée ou l'employé d'avoir exécuté complètement une tâche à la suite d'une demande constitue une intervention.</u></p>
<p>4-3.00 VACANCES</p>	<p>4-3.00 VACANCES</p>
<p>4-3.01 Sous réserve des autres dispositions de la convention, l'employée ou l'employé a droit, à compter du 1^{er} avril de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le nombre de jours où l'employée ou l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1^{er} avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars, selon la table d'accumulation suivante :</p> <p><i>(Voir tableau page 39 de la convention)</i></p>	<p>4-3.01 Sous réserve des autres dispositions de la convention, l'employée ou l'employé a droit, à compter du 1^{er} avril de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le nombre de jours où l'employée ou l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1^{er} avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars, selon la table d'accumulation suivante :</p> <p><u>Jusqu'à sa seizième (16^e) année de service, l'employé a droit à vingt (20) jours de vacances. À partir de la seizième (16^e) année de service jusqu'à la vingt-cinquième (25^e) année, l'employé a droit à une (1) journée supplémentaire de vacances par année de service. À partir de la vingt-sixième (26^e) année de service l'employé a droit à trente (30) jours de vacances.</u></p>

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
<p>Aux fins d'établir le nombre de jours où l'employée ou l'employé à temps réduit a eu droit à son traitement, un (1) jour est égal à sept (7) heures. À titre indicatif, une année correspond généralement à deux cent soixante (260) jours.</p>	<p>Aux fins d'établir le nombre de jours où l'employée ou l'employé à temps réduit a eu droit à son traitement, un (1) jour est égal à sept (7) heures. À titre indicatif, une année correspond généralement à deux cent soixante (260) jours.</p>
<p>4-3.06 Sauf permission expresse de la ou du sous-ministre de reporter des vacances à une date ultérieure, l'employée ou l'employé doit prendre ses vacances au cours de l'année durant laquelle elles sont dues.</p> <p>Toutefois, les vacances peuvent être prises, à la discrétion de l'employée ou de l'employé et sous réserve de l'approbation de la ou du sous-ministre, d'une façon continue ou par périodes correspondant à la durée de sa semaine de travail.</p> <p>De plus, elle ou il peut, avec l'approbation de la ou du sous-ministre, prendre dix (10) de ses jours de vacances en jours ou en demi-jours séparés ou par groupe d'heures correspondant à de telles périodes. L'employée ou l'employé qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances par année peut ajouter ces jours additionnels à ceux prévus par le présent alinéa.</p>	<p>4-3.06 Sauf permission expresse de la ou du sous-ministre de reporter des vacances à une date ultérieure, l'employée ou l'employé doit prendre ses vacances au cours de l'année durant laquelle elles sont dues.</p> <p>Toutefois, les vacances peuvent être prises, à la discrétion de l'employée ou de l'employé et sous réserve de l'approbation de la ou du sous-ministre, d'une façon continue ou par périodes correspondant à la durée de sa semaine de travail.</p> <p>De plus, elle ou il peut, avec l'approbation de la ou du sous-ministre, prendre dix (10) de ses jours de vacances en jours ou en demi-jours séparés ou par groupe d'heures correspondant à de telles périodes. <u>De ces dix (10) jours, cinq (5) jours peuvent être utilisés en heures.</u> L'employée ou l'employé qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances par année peut ajouter ces jours additionnels à ceux prévus par le présent alinéa.</p>
<p>4-3.07 L'employée ou l'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison d'une invalidité telle que définie à l'article 8-1.03 ou d'un congé prévu par la section 8-3.00, se voit accorder un nouveau choix de dates de vacances à la condition que l'invalidité ou l'absence commence avant la date du début de ses vacances.</p> <p>Lorsque l'invalidité ou le congé se poursuit jusqu'au 1^{er} mars, l'employée ou l'employé voit les jours de vacances à sa réserve et les jours de vacances accumulés au moment de son départ reportés à l'année financière suivante.</p> <p>Quant aux jours de vacances accumulés pendant l'invalidité pou le congé, ils sont reportés à l'année financière suivante, mais pour cette seule année.</p> <p>L'employée ou l'employé doit effectuer un nouveau choix de dates de vacances dès son retour au travail.</p>	<p>4-3.07 L'employée ou l'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison d'une invalidité telle que définie à l'article 8-1.03 ou d'un congé prévu par la section 8-3.00 se voit accorder un nouveau choix de dates de vacances, à la condition que l'invalidité ou l'absence commence avant la date du début de ses vacances.</p> <p>Lorsque l'invalidité ou le congé se poursuit jusqu'au 1^{er} mars, l'employée ou l'employé voit les jours de vacances à sa réserve et les jours de vacances accumulés au moment de son départ reportés à l'année financière suivante.</p> <p>Quant aux jours de vacances accumulés pendant l'invalidité pou le congé, ils sont reportés à l'année financière suivante, mais pour cette seule année.</p> <p>L'employée ou l'employé doit effectuer un nouveau choix de dates de vacances dès son retour au travail.</p>
<p>4-4.02 À l'occasion d'un jour férié et chômé, le traitement de l'employée ou de l'employé à temps réduit est égal à dix pour cent (10 %) du traitement correspondant à son horaire de travail pendant sa dernière période de paie qui ne comportait pas de jour férié et chômé. Les heures effectuées en application de l'article 4-1.06 sont aussi comptées. Lorsque l'employée ou l'employé revient au travail à temps réduit à la suite d'un congé sans traitement ou d'un congé prévu par le chapitre 8-0.00 et</p>	<p>4-4.02 — À l'occasion d'un jour férié et chômé, le traitement de l'employée ou de l'employé à temps réduit est égal à dix pour cent (10 %) du traitement correspondant à son horaire de travail pendant sa dernière période de paie qui ne comportait pas de jour férié et chômé. Les heures effectuées en application de l'article 4-1.06 sont aussi comptées. Lorsque l'employée ou l'employé revient au travail à temps réduit à la suite d'un congé sans traitement ou d'un congé prévu par le chapitre 8-0.00 et</p>

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
qu'intervient un jour férié dans sa première période de paie, pour déterminer le traitement de ce jour férié, on se réfère à la dernière période de paie précédant ce jour férié sur la base théorique de sa semaine à temps réduit.	qu'intervient un jour férié dans sa première période de paie, pour déterminer le traitement de ce jour férié, on se réfère à la dernière période de paie précédant ce jour férié sur la base théorique de sa semaine à temps réduit.
4-5.00 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX	4-5.00 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX
Mariage ou union civile	Mariage ou union civile
<p>4-5.01 L'employée ou l'employé a le droit, sur demande présentée à la ou au sous-ministre, de s'absenter, sans réduction de traitement ni réduction du supplément de traitement prévu par les articles 4-1.05 et 10-3.14 lorsqu'un jour coïncide avec une journée normale de travail, pour les motifs et périodes de temps suivants :</p> <p>a) son mariage ou son union civile: sept (7) jours consécutifs, dont le jour du mariage ou de l'union civile ;</p> <p>b) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère ou de sa sœur : le jour du mariage ou de l'union civile, à la condition qu'elle ou qu'il y assiste. L'employée ou l'employé a le droit de s'absenter une (1) journée supplémentaire, sans réduction de traitement ni réduction du supplément de traitement, lorsqu'elle ou il assiste à l'événement et que celui-ci a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de son lieu de résidence.</p>	<p>4-5.01 L'employée ou l'employé a le droit, sur demande présentée à la ou au sous-ministre, de s'absenter, sans réduction de traitement ni réduction du supplément de traitement prévu par les articles 4-1.05 et 10-3.14 lorsqu'un jour coïncide avec une journée normale de travail, pour les motifs et périodes de temps suivants :</p> <p>a) son mariage ou son union civile: sept (7) jours <u>ouvrables</u> consécutifs, dont le jour du mariage ou de l'union civile ;</p> <p>b) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère ou de sa sœur : le jour du mariage ou de l'union civile, à la condition qu'elle ou qu'il y assiste. L'employée ou l'employé a le droit de s'absenter une (1) journée supplémentaire, sans réduction de traitement ni réduction du supplément de traitement, lorsqu'elle ou il assiste à l'événement et que celui-ci a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de son lieu de résidence.</p>
Décès	Décès
<p>4-5.03 L'employée ou l'employé a le droit, sur demande présentée à la ou au sous-ministre, de s'absenter, sans réduction de traitement ni réduction du supplément de traitement prévu par les articles 4-1.05 et 10-3.14 lorsqu'un jour coïncide avec une journée normale de travail, pour les motifs et périodes de temps suivants :</p> <p>a) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son fils ou de sa fille : sept (7) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles ;</p>	<p>4-5.03 L'employée ou l'employé a le droit, sur demande présentée à la ou au sous-ministre, de s'absenter, sans réduction de traitement ni réduction du supplément de traitement prévu par les articles 4-1.05 et 10-3.14 lorsqu'un jour coïncide avec une journée normale de travail, pour les motifs et périodes de temps suivants :</p> <p>a) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son fils, ou de sa fille <u>ou de son enfant à charge</u> : sept (7) jours <u>ouvrables</u> consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles ;</p>

Convention collective 2010-2015

**Projet de convention collective 2015-2018
Modifications proposées**

- b) le décès de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, lorsque cet enfant est couvert par la définition d'enfant à charge prévue par le paragraphe l) de l'article 1-1.01 : cinq (5) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles ;
- c) le décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : trois (3) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles. De plus, l'employée ou l'employé peut s'absenter deux (2) jours additionnels consécutifs, sans traitement ;
- d) le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru ou de l'un de ses grands-parents :
- i) si la défunte ou le défunt demeurait au domicile de l'employée ou de l'employé : trois (3) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles ;
- ii) si la défunte ou le défunt ne demeurait pas au domicile de l'employée ou de l'employé : le jour du décès ou des funérailles ;
- e) le décès de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint lorsque cet enfant n'est pas couvert par la définition d'enfant à charge prévue par le paragraphe l) de l'article 1-1.01 : le jour du décès ou des funérailles. De plus, l'employée ou l'employé peut s'absenter quatre (4) jours additionnels consécutifs, sans traitement.

L'employée ou l'employé a le droit de s'absenter une (1) journée supplémentaire, sans réduction de traitement, lorsqu'elle ou il assiste à l'un des événements prévus par les paragraphes a), b), c) et d) et que l'événement a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de son lieu de résidence.

Ce traitement inclut, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par les articles 4-1.05 et 10-3.14.

Un des jours octroyés en vertu du présent article peut être utilisé de façon non consécutive aux autres jours de congé le cas échéant, à l'occasion de la crémation ou de la mise en terre de la personne défunte.

- b) le décès de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, lorsque cet enfant est couvert par la définition d'enfant à charge prévue par le paragraphe l) de l'article 1-1.01 : cinq (5) jours ouvrables consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles ;
- c) le décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : trois (3) jours ouvrables consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles. De plus, l'employée ou l'employé peut s'absenter deux (2) jours ouvrables additionnels consécutifs, sans traitement ;
- d) le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru ~~ou~~, de l'un de ses grands-parents ou d'un petit-enfant :
- i) si la défunte ou le défunt demeurait au domicile de l'employée ou de l'employé : trois (3) jours ouvrables consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles ;
- ii) si la défunte ou le défunt ne demeurait pas au domicile de l'employée ou de l'employé : le jour du décès ou des funérailles.
- e) le décès de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint lorsque cet enfant n'est pas couvert par la définition d'enfant à charge prévue par le paragraphe l) de l'article 1-1.01 : le jour du décès ou des funérailles. De plus, l'employée ou l'employé peut s'absenter quatre (4) jours additionnels consécutifs, sans traitement.

L'employée ou l'employé a le droit de s'absenter une (1) journée supplémentaire, sans réduction de traitement, lorsqu'elle ou il assiste à l'un des événements prévus par les paragraphes a), b), c) et d) et que l'événement a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de son lieu de résidence.

Ce traitement inclut, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par les articles 4-1.05 et 10-3.14.

Un des jours octroyés en vertu du présent article peut être utilisé de façon non consécutive aux autres jours de congé le cas échéant, à l'occasion de la crémation ou de la mise en terre de la personne défunte.

Congés pour responsabilités familiales et parentales

4-5.07 Sans restreindre la portée de l'article 4-5.06 et sous réserve de l'article 4-5.08, l'employée ou l'employé peut s'absenter du travail lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation ou lorsque sa présence est requise auprès de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison de son état de santé. Les jours ou demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve de congés de maladie de l'employée ou de l'employé et, à défaut, ces absences sont sans traitement. La ou le sous-ministre peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employée ou l'employé peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

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

L'employée ou l'employé doit informer le plus rapidement possible la ou le sous-ministre des motifs de son absence et remplir le formulaire prévu à cette fin dès son retour au travail.

4-5.08 Le total des jours de congés utilisés en vertu de l'article 4-5.07 ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de six (6) jours peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie de l'employée ou de l'employé.

4-5.11 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employée ou à l'employé dont une ou un enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou dont une ou un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de l'employée ou de l'employé.

L'employée ou l'employé doit informer le plus rapidement possible la ou le sous-ministre des motifs de son absence et remplir le formulaire prescrit à cette fin dès son retour au travail.

Congés pour responsabilités familiales et parentales

4-5.07 Sans restreindre la portée de l'article 4-5.06 et sous réserve de l'article 4-5.08, l'employée ou l'employé peut s'absenter du travail lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation ou lorsque sa présence est requise auprès de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint ou de la conjointe de sa mère ou de son père, de son frère, de sa sœur, ~~ou~~ de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants en raison de son état de santé. Les jours ou demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve de congés de maladie de l'employée ou de l'employé et, à défaut, ces absences sont sans traitement. La ou le sous-ministre peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employée ou l'employé peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

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

L'employée ou l'employé doit informer le plus rapidement possible la ou le sous-ministre des motifs de son absence et remplir le formulaire prévu à cette fin dès son retour au travail.

4-5.08 Le total des jours de congés utilisés en vertu de l'article 4-5.07 ne peut excéder ~~dix (10)~~ douze (12) jours par année civile, dont un maximum de ~~six (6)~~ huit (8) jours peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie de l'employée ou de l'employé.

Les maximums établis sont cumulatifs en cas de maladie grave d'une personne décrite à l'article 4-5.07.

4-5.11 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employée ou à l'employé dont une ou un ~~enfant mineur~~ enfant à charge a des difficultés de développement socio-affectif ou dont une ou un ~~enfant mineur~~ enfant à charge, la conjointe ou le conjoint, la mère ou le père, la sœur ou le frère est handicapé ou malade et nécessite la présence de l'employée ou de l'employé.

L'employée ou l'employé doit informer le plus rapidement possible la ou le sous-ministre des motifs de son absence et remplir le formulaire prescrit à cette fin dès son retour au travail.

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
4-7.00 CONGÉS SANS TRAITEMENT	4-7.00 CONGÉS SANS TRAITEMENT
Congé sans traitement à traitement différé	Congé sans traitement à traitement différé
<p>4-7.15 L'employée ou l'employé permanent qui n'est pas à temps réduit peut demander par écrit à la ou au sous-ministre un congé sans traitement à traitement différé.</p> <p>En cas de refus et à la demande de l'employée ou de l'employé, la ou le sous-ministre l'informe par écrit des motifs de sa décision.</p>	<p>4-7.15 L'employée ou l'employé permanent qui n'est pas à temps réduit peut demander par écrit à la ou au sous-ministre un congé sans traitement à traitement différé.</p> <p>En cas de refus et à la demande de l'employée ou de l'employé, la ou le sous-ministre l'informe par écrit des motifs de sa décision.</p> <p><u>Toutefois, dans le cas d'une demande de congé sans traitement à traitement différé pour assurer la présence de l'employée ou de l'employé auprès de son enfant, de son enfant à charge, de son conjoint, de sa conjointe, de sa mère, de son père, du conjoint ou de la conjointe de sa mère ou de son père, de sa sœur, de son frère, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident, la ou le sous-ministre doit l'accorder.</u></p>

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
CHAPITRE 5-0.00 RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI	CHAPITRE 5-0.00 RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI
5-3.00 STABILITÉ D'EMPLOI ET PLACEMENT	5-3.00 STABILITÉ D'EMPLOI ET PLACEMENT
Utilisation provisoire de l'employée ou de l'employé en disponibilité	Utilisation provisoire de l'employée ou de l'employé en disponibilité
<p>5-3.10 Au cours et après la période de stabilité d'emploi, l'employeur peut utiliser provisoirement l'employée ou l'employé en disponibilité à d'autres emplois dans la fonction publique ou à l'extérieur de la fonction publique. L'employée ou l'employé visé ne peut se prévaloir de l'article 6-8.02.</p>	<p>5-3.10 Au cours et après la période de stabilité d'emploi, et à la condition d'obtenir le consentement du Comité de relations professionnelles, l'employeur peut utiliser provisoirement l'employée ou l'employé en disponibilité à d'autres emplois dans la fonction publique ou à l'extérieur de la fonction publique. L'employée ou l'employé visé ne peut se prévaloir de l'article 6-8.02.</p>

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
CHAPITRE 6-0.00 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE	CHAPITRE 6-0.00 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE
6-4.00 STATUT DE PERMANENT ET LISTE DE RAPPEL DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS TEMPORAIRES	6-4.00 STATUT DE PERMANENT ET LISTE DE RAPPEL DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS TEMPORAIRES
6-4.01 À l'expiration de la période continue d'emploi prescrite en vertu de l'article 14 de la <i>Loi sur la fonction publique</i> , l'employée ou l'employé nommé à titre temporaire acquiert le statut de permanent si elle ou il est maintenu en fonction.	6-4.01 À l'expiration de la période continue d'emploi prescrite en vertu de l'article 14 de la <i>Loi sur la fonction publique</i>, l'employée ou l'employé nommé à titre temporaire acquiert le statut de permanent si elle ou il est maintenu en fonction. Une employée ou un employé acquiert le statut de permanent dès qu'il a été employé à Revenu Québec de façon continue pendant un (1) an.
6-4.06 La décision de la ou du sous-ministre de mettre fin à l'emploi de l'employée ou de l'employé temporaire au cours ou à la fin du stage probatoire prévu par la <i>Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion</i> , ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de cette convention sauf si la décision de la ou du sous-ministre a pour but d'éluider l'acquisition par l'employée ou par l'employé de droits résultant de la réussite de son stage probatoire.	6-4.06 — La décision de la ou du sous-ministre de mettre fin à l'emploi de l'employée ou de l'employé temporaire au cours ou à la fin du stage probatoire prévu par la <i>Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion</i>, ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de cette convention sauf si la décision de la ou du sous-ministre a pour but d'éluider l'acquisition par l'employée ou par l'employé de droits résultant de la réussite de son stage probatoire.
6-6.00 PROGRESSION DANS LA CLASSE D'EMPLOIS	6-6.00 PROGRESSION DANS LA CLASSE D'EMPLOIS
Avancement d'échelon	Avancement d'échelon
6-6.01 L'employée ou l'employé est admissible à l'avancement d'échelon, qui lui est accordé, sur rendement satisfaisant, suivant les règles d'avancement prévues par la <i>Directive concernant l'attribution des taux de traitement ou taux de salaire et des bonis à certains fonctionnaires</i> . Malgré ce qui précède, l'employée ou l'employé doit, pour avoir droit à l'avancement d'échelon, avoir travaillé au moins trois (3) mois ou l'équivalent dans le cas d'avancement semestriel et au moins six (6) mois ou l'équivalent dans le cas d'avancement annuel.	6-6.01 L'employée ou l'employé est admissible à l'avancement d'échelon, qui lui est accordé, sur rendement satisfaisant, suivant les règles d'avancement prévues par la <i>Directive concernant l'attribution des taux de traitement ou taux de salaire et des bonis à certains fonctionnaires</i> . Malgré ce qui précède, l'employée ou l'employé doit, pour avoir droit à l'avancement d'échelon, avoir travaillé au moins trois (3) mois ou l'équivalent dans le cas d'avancement semestriel et au moins six (6) mois ou l'équivalent dans le cas d'avancement annuel.

Convention collective 2010-2015**Projet de convention collective 2015-2018
Modifications proposées**

Aux fins de l'alinéa précédent, l'employée ou l'employé en congé avec traitement pour études de perfectionnement, l'employée en congé de maternité en vertu de l'article 8-3.09 ou bénéficiant d'une prolongation en vertu de l'article 8-3.13, l'employée en congé spécial en vertu des articles 8-3.22 ou 8-3.23, l'employée ou l'employé en congé à l'occasion de la naissance en vertu de l'article 8-3.24, l'employée ou l'employé en congé de paternité en vertu de l'article 8-3.25, l'employée ou l'employé en congé pour adoption en vertu des articles 8-3.30 ou 8-3.31, l'employée ou l'employé en congé sans traitement en vue d'une adoption en vertu de l'article 8-3.37, l'employée ou l'employé en congé sans traitement en vertu de l'article 8-3.38 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines, l'employée ou l'employé libéré en vertu de la section 2-3.00, l'employée ou l'employé en congé compensatoire pour des heures de travail effectuées en vertu de la section 4-2.00 ou du régime d'horaire variable, de même que l'employée ou l'employé en détachement conformément à la section 10-1.00 n'est pas considéré comme absent du travail.

Les dates d'avancement d'échelon pour la première période de paie de mai et de novembre sont les suivantes :

22 avril 2010	21 octobre 2010	21 avril 2011	20 octobre 2011
19 avril 2012	1 ^{er} novembre 2012	18 avril 2013	31 octobre 2013
1 ^{er} mai 2014	30 octobre 2014		

Aux fins de l'alinéa précédent, l'employée ou l'employé en congé avec traitement pour études de perfectionnement, l'employée en congé de maternité en vertu de l'article 8-3.09 ou bénéficiant d'une prolongation en vertu de l'article 8-3.13, l'employée en congé spécial en vertu des articles 8-3.22 ou 8-3.23, l'employée ou l'employé en congé à l'occasion de la naissance en vertu de l'article 8-3.24, l'employée ou l'employé en congé de paternité en vertu de l'article 8-3.25, l'employée ou l'employé en congé pour adoption en vertu des articles 8-3.30 ou 8-3.31, l'employée ou l'employé en congé sans traitement en vue d'une adoption en vertu de l'article 8-3.37, l'employée ou l'employé en congé sans traitement en vertu de l'article 8-3.38 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines, l'employée ou l'employé libéré en vertu de la section 2-3.00, l'employée ou l'employé en congé compensatoire pour des heures de travail effectuées en vertu de la section 4-2.00 ou du régime d'horaire variable, de même que l'employée ou l'employé en détachement conformément à la section 10-1.00 n'est pas considéré comme absent du travail.

Les dates d'avancement d'échelon pour la première période de paie de mai et de novembre sont les suivantes :

<u>30 avril 2015</u>	<u>29 octobre 2015</u>
<u>XX avril 2016</u>	<u>XX octobre 2016</u>
<u>XX avril 2017</u>	<u>XX octobre 2017</u>

L'employée ou l'employé qui, au retour d'un congé de maladie ou en raison d'une modification de classement, n'a pas travaillé le nombre minimal de mois prévu au premier alinéa pour avoir droit à l'avancement d'échelon voit sa date d'avancement d'échelon reportée à la première date d'admissibilité subséquente prévue au présent article.

6-7.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES**6-7.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES**

6-7.06 La ou le sous-ministre consacre, pour chacune des années financières, une enveloppe minimale correspondant à trois (3) jours/personne par employée ou par employé pour réaliser un ensemble d'activités permettant l'accroissement de la compétence des employées et employés en relation avec l'exercice de leur emploi actuel ou d'un autre emploi éventuel dans la fonction publique.

6-7.06 La ou le sous-ministre consacre, pour chacune des années financières, une enveloppe minimale correspondant à ~~trois (3)~~ **six (6)** jours/personne par employée ou par employé pour réaliser un ensemble d'activités permettant l'accroissement de la compétence des employées et employés en relation avec l'exercice de leur emploi actuel ou d'un autre emploi éventuel dans la fonction publique.

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
	6-7.18 <u>L'employeur assume le temps et couvre les coûts de la formation de l'employé pour l'obtention d'un titre d'un ordre professionnel ou de toute autre formation pertinente à l'emploi.</u>
6-8.00 MOUVEMENTS DU PERSONNEL	6-8.00 MOUVEMENT DU PERSONNEL
6-8.01 Les parties confient au comité des relations professionnelles le mandat de discuter des moyens de favoriser la mobilité des employées et employés au sein de la fonction publique. À cet égard, l'employeur prend les mesures raisonnables pour diffuser aux employées et employés les offres d'affectation, de mutation ou de promotion.	6-8.01 Les parties confient au comité des relations professionnelles le mandat de discuter des moyens de favoriser la mobilité des employées et employés au sein de la fonction publique Revenu Québec . À cet égard, l'employeur prend les mesures raisonnables pour diffuser aux employées et employés les offres d'affectation, de mutation ou de promotion. <u>L'employé qui participe à une activité de sélection reliée à l'affectation, à la mutation ou à la promotion peut s'absenter sans perte de traitement.</u>
Remplacement temporaire, désignation à titre provisoire ou modification temporaire des attributions	Remplacement temporaire, désignation à titre provisoire ou modification temporaire des attributions
<p>6-8.03 L'employée ou l'employé peut être appelé par la ou le sous-ministre :</p> <p><i>a)</i> soit à remplacer temporairement une administratrice ou un administrateur d'État, ou une ou un cadre des classes d'emplois 1 à 5 ;</p> <p><i>b)</i> soit à exercer provisoirement les attributions d'un emploi vacant d'une administratrice ou d'un administrateur d'État, ou d'une ou d'un cadre des classes d'emplois 1 à 5.</p> <p>Lorsque la ou le sous-ministre n'a pas désigné une ou un employé en application des paragraphes <i>a)</i> et <i>b)</i> et qu'il y a une liste de déclaration d'aptitudes valide sur laquelle sont inscrits des employées ou des employés du même secteur de travail que l'emploi à combler, la ou le sous-ministre détermine, après considération des employées ou des employés inscrits, s'il y a lieu de désigner l'une ou l'un d'eux.</p> <p>Elle ou il reçoit, sur une base quotidienne, la prime prévue par l'article 7-3.03 si elle ou il exerce les attributions prévues ci-dessus pour une période d'au moins quarante-cinq (45) jours consécutifs.</p> <p>Sauf exception, la durée de la période de remplacement temporaire ou de désignation à titre provisoire n'excède pas douze (12) mois.</p>	<p>6-8.03 L'employée ou l'employé peut être appelé par la ou le sous-ministre :</p> <p><i>a)</i> soit à remplacer temporairement une administratrice ou un administrateur d'État, ou une ou un cadre des classes d'emplois 1 à 5 ;</p> <p><i>b)</i> soit à exercer provisoirement les attributions d'un emploi vacant d'une administratrice ou d'un administrateur d'État, ou d'une ou d'un cadre des classes d'emplois 1 à 5.</p> <p>Lorsque la ou le sous-ministre n'a pas désigné une ou un employé en application des paragraphes <i>a)</i> et <i>b)</i> et qu'il y a une liste de déclaration d'aptitudes valide sur laquelle sont inscrits des employées ou des employés du même secteur de travail que l'emploi à combler, la ou le sous-ministre détermine, après considération des employées ou des employés inscrits, s'il y a lieu de désigner l'une ou l'un d'eux.</p> <p>Elle ou il reçoit, sur une base quotidienne, la prime prévue par l'article 7-3.03 si elle ou il exerce les attributions prévues ci-dessus pour une période d'au moins quarante-cinq (45) quinze (15) jours consécutifs.</p> <p>Sauf exception, la durée de la période de remplacement temporaire ou de désignation à titre provisoire n'excède pas douze (12) mois.</p>

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
<p>6-8.04 L'employée ou l'employé peut être appelé par la ou le sous-ministre à exercer, soit par remplacement temporaire, soit par désignation à titre provisoire, soit suite à une modification temporaire de ses attributions en raison des nécessités du service, les attributions d'un emploi de la catégorie des emplois du personnel professionnel d'un niveau de mobilité supérieur à celui correspondant à sa classe d'emplois.</p> <p>Elle ou il reçoit, sur une base quotidienne, la prime prévue par l'article 7-3.04 si elle ou il exerce les attributions prévues ci-dessus pour une période d'au moins quarante-cinq (45) jours consécutifs.</p> <p>Sauf exception, la durée de la période de remplacement temporaire, de désignation à titre provisoire ou de modification temporaire des attributions n'excède pas douze (12) mois.</p> <p>Le présent article ne s'applique pas à l'employée ou à l'employé désigné provisoirement ou en remplacement temporaire sur un emploi de niveau de complexité supérieure expert ou émérite.</p>	<p>6-8.04 L'employée ou l'employé peut être appelé par la ou le sous-ministre à exercer, soit par remplacement temporaire, soit par désignation à titre provisoire, soit suite à une modification temporaire de ses attributions en raison des nécessités du service, les attributions d'un emploi de la catégorie des emplois du personnel professionnel d'un niveau de mobilité supérieur à celui correspondant à sa classe d'emplois.</p> <p>Elle ou il reçoit, sur une base quotidienne, la prime prévue par l'article 7-3.04 si elle ou il exerce les attributions prévues ci-dessus pour une période d'au moins quarante-cinq <u>quinze (15)</u> jours consécutifs.</p> <p>Sauf exception, la durée de la période de remplacement temporaire, de désignation à titre provisoire ou de modification temporaire des attributions n'excède pas douze (12) mois.</p> <p>Le présent article ne s'applique pas à l'employée ou à l'employé désigné provisoirement ou en remplacement temporaire sur un emploi de niveau de complexité supérieure expert ou émérite.</p>
	<p>6-8.04 A <u>Une employée ou un employé peut être appelé par la ou le sous-ministre à occuper, soit par remplacement temporaire, soit par désignation à titre provisoire, soit à la suite d'une modification temporaire de ses attributions en raison des nécessités du service, les attributions d'un emploi de niveau de complexité expert ou émérite.</u></p> <p><u>Elle ou il reçoit, sur une base quotidienne, la majoration du taux de traitement prévue par l'article 7-1.02 si elle ou il exerce les attributions prévues ci-dessus pour une période d'au moins quinze (15) jours consécutifs.</u></p> <p><u>Sauf exception, la durée de la période de remplacement temporaire ou de désignation à titre provisoire n'excède pas douze (12) mois.</u></p>
<p>Affectation</p>	<p>Affectation</p>
<p>6-8.08 Lorsque, pour des raisons autres que celles donnant ouverture à la stabilité d'emploi définie à la section 5-3.00, la ou le sous-ministre doit procéder à l'affectation de l'employée ou de l'employé pour des raisons de répartition du travail ou de besoins du service, elle ou il prend les mesures nécessaires pour l'affecter d'abord à un emploi vacant situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence. S'il n'y a pas d'emploi vacant dans</p>	<p>6-8.08 Lorsque, pour des raisons autres que celles donnant ouverture à la stabilité d'emploi définie à la section 5-3.00, la ou le sous-ministre doit procéder à l'affectation de l'employée ou de l'employé pour des raisons de répartition du travail ou de besoins du service, elle ou il prend les mesures nécessaires pour l'affecter d'abord à un emploi vacant <u>de même niveau d'emploi</u> situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence. S'il</p>

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
ce rayon ou si l'employée ou l'employé n'est pas qualifié pour remplir ceux qui s'y trouvent, la ou le sous-ministre peut l'affecter à un emploi situé à l'extérieur de ce rayon.	n'y a pas d'emploi vacant dans ce rayon ou si l'employée ou l'employé n'est pas qualifié pour remplir ceux qui s'y trouvent, la ou le sous-ministre peut l'affecter à un emploi <u>de même niveau d'emploi</u> situé à l'extérieur de ce rayon.
	<p><u>6-8.09</u> L'employeur reconnaît l'importance de favoriser le développement des compétences et la mobilité des employées et employés.</p> <p><u>Notamment, à la demande d'une employée ou d'un employé, il prendra les moyens pour que ce dernier soit affecté à de nouvelles fonctions qui correspondent à ses compétences.</u></p>

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
---------------------------------	--

CHAPITRE 7-0.00 RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE	CHAPITRE 7-0.00 RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE <u>FINANCIER</u>
7-1.00 RÉMUNÉRATION	7-1.00 RÉMUNÉRATION
Dispositions générales	Dispositions générales
Majoration des taux, des échelles de traitement, des allocations et des primes	Majoration des taux, des échelles de traitement, des allocations et des primes
7-1.05 <i>Période du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011</i> Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2010 est majoré, avec effet au 1 ^{er} avril 2010, d'un pourcentage égal à 0,5 % ¹ .	7-1.05 <i>Période du 1^{er} avril 2010 <u>2015</u> au 31 mars 2011 <u>2016</u></i> Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2010 <u>2015</u> est majoré, avec effet au 1 ^{er} avril 2010 <u>2015</u> , d'un pourcentage égal à 0,5 <u>0,5</u> %.
7-1.06 <i>Période du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012</i> Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2011 est majoré, avec effet au 1 ^{er} avril 2011, d'un pourcentage égal à 0,75 % ¹ .	7-1.06 <i>Période du 1^{er} avril 2011 <u>2016</u> au 31 mars 2012 <u>2017</u></i> Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2011 <u>2016</u> est majoré, avec effet au 1 ^{er} avril 2011 <u>2016</u> , d'un pourcentage égal à 0,75 <u>0,75</u> %.
7-1.07 <i>Période du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013</i> Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2012 est majoré, avec effet au 1 ^{er} avril 2012, d'un pourcentage égal à 1,0 % ¹ . Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1 ^{er} avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal ² du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011 ³ et les prévisions de croissance	7-1.07 <i>Période du 1^{er} avril 2012 <u>2017</u> au 31 mars 2013 <u>2018</u></i> Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2012 <u>2017</u> est majoré, avec effet au 1 ^{er} avril 2012 <u>2017</u> , d'un pourcentage égal à 1,0 <u>1,0</u> %. Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal⁴ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011⁵ et les prévisions de

¹ Toutefois les dispositions de la convention collective relatives à l'employée ou l'employé hors échelle continuent de s'appliquer.

² Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

³ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2011 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009 et 2010.

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
<p>cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010 et à 4,5 % pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.</p> <p>La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie de l'employée ou de l'employé dans les 60 jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2011.</p>	<p>croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010 et à 4,5 % pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.</p> <p>La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie de l'employée ou de l'employé dans les 60 jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2011.</p>
<p>7-1.08 <i>Période du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014</i></p>	<p>7-1.08 <i>Période du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014</i></p>
<p>Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2013 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2013, d'un pourcentage égal à 1,75 %¹.</p> <p>Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal² du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012⁶ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4 % pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à 2,0 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième alinéa de l'article 7-1.07.</p> <p>La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie de l'employée ou de l'employé dans les 60 jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2012.</p>	<p>Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2013 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2013, d'un pourcentage égal à 1,75 %¹.</p> <p>Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal² du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012⁷ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4 % pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à 2,0 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième alinéa de l'article 7-1.07.</p> <p>La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie de l'employée ou de l'employé dans les 60 jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2012.</p>

⁴ Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

⁵ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2011 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009 et 2010.

⁶ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2012 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010 et 2011.

⁷ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2012 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010 et 2011.

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
<p>7-1.09 <i>Période du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015</i></p> <p>Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2014 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2014, d'un pourcentage égal à 2,0 %¹.</p> <p>Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2014, de 1,25 fois la différence, entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal² du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013⁸ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011, à 4,4 % pour l'année 2012 et à 4,3 % pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 3,5 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième alinéa de l'article 7-1.07 et la majoration accordée au 1^{er} avril 2013 en vertu du deuxième alinéa de l'article 7-1.08.</p> <p>La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie de l'employée ou de l'employé dans les 60 jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2013.</p>	<p>7-1.09 — Période du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015</p> <p>Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2014 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2014, d'un pourcentage égal à 2,0 %¹.</p> <p>Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2014, de 1,25 fois la différence, entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal² du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013⁹ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011, à 4,4 % pour l'année 2012 et à 4,3 % pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 3,5 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième alinéa de l'article 7-1.07 et la majoration accordée au 1^{er} avril 2013 en vertu du deuxième alinéa de l'article 7-1.08.</p> <p>La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie de l'employée ou de l'employé dans les 60 jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2013.</p>
<p>7-1.10 <i>Ajustement au 31 mars 2015</i></p> <p>Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2015 est majoré, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage¹ égal à l'écart entre la variation cumulative (somme des variations annuelles) de l'indice des prix à la consommation¹⁰ pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015¹¹ et</p>	<p>7-1.10 — Ajustement au 31 mars 2015</p> <p>Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2015 est majoré, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage¹ égal à l'écart entre la variation cumulative (somme des variations annuelles) de l'indice des prix à la consommation¹² pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et</p>

⁵ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2013 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012.

⁵ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2013 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012.

⁶ Indice des prix à la consommation pour le Québec. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 326-0020, numéro de série CANSIM v41691783.

¹¹ Pour chaque année de convention collective, la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation correspond à la variation entre la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars de l'année de convention collective visée et la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars précédents.

⁶ Indice des prix à la consommation pour le Québec. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 326-0020, numéro de série CANSIM v41691783.

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
le cumulatif des paramètres salariaux (somme des paramètres annuels) déterminés aux articles 7-1.05 à 7-1.09, incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 1,0 %.	2014-2015¹³ et le cumulatif des paramètres salariaux (somme des paramètres annuels) déterminés aux articles 7-1.05 à 7-1.09, incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 1,0 %.
7-2.00 VERSEMENT DES GAINS	7-2.00 VERSEMENT DES GAINS
<p>7-2.02 La totalité de la paie de l'employée ou de l'employé lui est versée par virement automatique dans un compte unique dans une institution financière de son choix au Québec.</p> <p>Aux fins de permettre le versement de la paie, l'employée ou l'employé remplit et remet à la ou au sous-ministre le formulaire d'adhésion au virement automatique.</p> <p>Un état de dépôt est remis à l'employée ou à l'employé et contient les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.</p> <p>L'employeur peut modifier le formulaire d'adhésion en transmettant un avis au syndicat quarante-cinq (45) jours à l'avance si cette modification est relative aux informations requises pour que ce formulaire soit dûment rempli conformément au présent article.</p>	<p>7-2.02 La totalité de la paie de l'employée ou de l'employé lui est versée par virement automatique dans un compte unique dans une institution financière de son choix au Québec.</p> <p>Aux fins de permettre le versement de la paie, l'employée ou l'employé remplit et remet à la ou au sous-ministre le formulaire d'adhésion au virement automatique.</p> <p>Un état de dépôt est remis à l'employée ou à l'employé et contient les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets. Cet état de dépôt est transmis sous format électronique ou papier selon le choix de l'employé.</p> <p>L'employeur peut modifier le formulaire d'adhésion en transmettant un avis au syndicat quarante-cinq (45) jours à l'avance si cette modification est relative aux informations requises pour que ce formulaire soit dûment rempli conformément au présent article.</p>
7-3.00 ALLOCATIONS ET PRIMES	7-3.00 ALLOCATIONS ET PRIMES
Allocation de disponibilité	Allocation de disponibilité
<p>7-3.01 L'employée ou l'employé en disponibilité, à la demande expresse de la ou du sous-ministre, reçoit une rémunération d'une (1) heure au taux horaire prévu par l'article 7-2.07, pour chaque période de huit (8) heures en disponibilité.</p>	<p>7-3.01 L'employée ou l'employé en disponibilité, à la demande expresse de la ou du sous-ministre, reçoit une rémunération d'une (1) heure de deux (2) heures au taux horaire prévu par l'article 7-2.07, pour chaque période de huit (8) heures en disponibilité.</p>

¹³ Pour chaque année de convention collective, la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation correspond à la variation entre la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars de l'année de convention collective visée et la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars précédents.

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
Prime de désignation	Prime de désignation
<p>7-3.03 La prime prévue par l'article 6-8.03 est calculée au prorata de la durée du remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire, à partir des sommes annuelles suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à compter du 1^{er} avril 2010 : 4 076,00 \$ - à compter du 1^{er} avril 2011 : 4 107,00 \$ - à compter du 1^{er} avril 2012 : 4 148,00 \$ - à compter du 1^{er} avril 2013 : 4 221,00 \$ - à compter du 1^{er} avril 2014 : 4 305,00 \$ 	<p>7-3.03 La prime prévue par l'article 6-8.03 est calculée au prorata de la durée du remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire, à partir des sommes annuelles suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à compter du 1^{er} avril 2010 : 4 076,00 \$ - à compter du 1^{er} avril 2011 : 4 107,00 \$ - à compter du 1^{er} avril 2012 : 4 148,00 \$ - à compter du 1^{er} avril 2013 : 4 221,00 \$ - à compter du 1^{er} avril 2014 : 4 305,00 \$ - à compter du 1^{er} avril 2015 : - à compter du 1^{er} avril 2016 : - à compter du 1^{er} avril 2017 :
<p>7-3.06 L'employée ou l'employé qui a été désigné à un emploi de complexité supérieure pendant au moins douze (12) mois consécutifs a droit, pendant quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la date de fin de sa désignation ou après que ses tâches principales et habituelles cessent d'être reconnues de niveau de complexité supérieure, à un montant forfaitaire équivalant à dix pour cent (10 %) ou à quinze pour cent (15 %), selon le cas, du taux de traitement défini au premier alinéa de l'article 7-1.02.</p> <p>Dans le cas où l'employée ou l'employé a été désigné dans un emploi de complexité supérieure pendant au moins trois (3) années consécutives, la période de versement du montant forfaitaire prévue par l'alinéa précédent est portée à cent quatre-vingts (180) jours.</p> <p>Le montant forfaitaire prévu par le présent article est versé à chaque période de paie. Le versement est cependant suspendu pendant un congé ou une absence sans traitement, sans indemnité ou sans prestation.</p>	<p>7-3.06 L'employée ou l'employé qui a été désigné à un emploi de complexité supérieure pendant au moins douze (12) mois consécutifs <u>continue de recevoir le montant prévu à l'article 7-3.06 malgré a droit, pendant quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la date de la</u> fin de sa désignation ou après que ses tâches principales et habituelles cessent d'être reconnues de niveau de complexité supérieure, à un montant forfaitaire équivalant à dix pour cent (10 %) ou à quinze pour cent (15 %), selon le cas, du taux de traitement défini au premier alinéa de l'article 7-1.02.</p> <p>Dans le cas où l'employée ou l'employé a été désigné dans un emploi de complexité supérieure pendant au moins trois (3) années consécutives, la période de versement du montant forfaitaire prévue par l'alinéa précédent est portée à cent quatre-vingts (180) jours.</p> <p>Le montant forfaitaire prévu par le présent article est versé à chaque période de paie. Le versement est cependant suspendu pendant un congé ou une absence sans traitement, sans indemnité ou sans prestation.</p>
	<p>7-3.06 A <u>Malgré tout contingentement décrété par l'employeur ou autrement établi, l'employée ou l'employé qui occupe un emploi dont les tâches principales et habituelles sont évaluées de niveau de complexité expert ou émérite par la ou le sous-ministre reçoit la majoration du taux de traitement prévu au troisième alinéa de l'article 7-1.02.</u></p>

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
	<u>Prime au bilinguisme</u>
	<u>7-3.06B</u> L'employée ou l'employé appelé à travailler régulièrement dans une autre langue que la langue officielle en vertu de l'article 3-3.02 reçoit une prime égale à un montant annuel de mille huit cents dollars (1 800 \$).
	<u>Prime de soir, de nuit et de fin de semaine</u>
	<u>7-3.06C</u> L'employée ou l'employé dont l'horaire a été modifié, en partie ou en totalité, à la suite d'un aménagement ministériel prévu à l'article 3-5.01, a droit à une prime de soir, de nuit ou de fin de semaine, le cas échéant, prévue à l'article 7-3.06D pour toutes les heures effectivement travaillées en dehors de la semaine normale de travail ou de l'horaire normal de travail tel qu'ils sont définis aux articles 4-1.01 et 4-1.02.
	<u>7-3.06D</u> Pour la durée de la présente convention collective, la prime prévue à l'article 7-3.06C est de : <ul style="list-style-type: none"> a) dix pour cent (10 %) du taux de traitement horaire de l'employée ou de l'employé pour toutes les heures effectivement travaillées le soir ; b) quinze pour cent (15 %) du taux de traitement horaire de l'employée ou de l'employé pour toutes les heures effectivement travaillées le jour la fin de semaine ; c) vingt-cinq pour cent (25 %) du taux de traitement horaire de l'employée ou de l'employé pour toutes les heures effectivement travaillées la nuit.
	<u>7-3.06E</u> Pour les articles 7-3.06C et 7-3.06D, on entend par : <ul style="list-style-type: none"> a) « heures effectivement travaillées le soir » toutes les heures comprises après l'horaire normal de travail tel qu'il est défini à l'article 4-1.02 jusqu'à 24 h ; b) « heures effectivement travaillées le jour la fin de semaine » toutes les heures comprises après la semaine normale de travail tel qu'elle est définie à l'article 4-1.01 ; c) « heures effectivement travaillées la nuit » toutes les heures comprises entre 24 h et 8 h.

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
	<u>Heures supplémentaires</u>
	<u>7-3.06F</u> Pour l'application des articles 7-3.06C et 7-3.06D, toutes les heures en sus de trente-cinq (35) heures de travail au cours d'une même semaine de travail sont rémunérées au taux de cent cinquante pour cent (150%) du taux de traitement horaire majoré de l'employée ou de l'employé.
	<u>7-3.06G</u> Les règles des articles 4-2.02 à 4-2.05 s'appliquent à la présente section avec les adaptations nécessaires.
	<u>Reconnaissance de l'appartenance à un ordre professionnel</u>
	<u>7-3.06H</u> Lorsque l'employée ou l'employé est membre d'un ordre professionnel, et que le titre qu'il utilise ou la profession qu'il exerce est lié à la classe d'emploi à laquelle il appartient, la ou le sous-ministre autorise le paiement de la cotisation annuelle et des coûts des formations obligatoires exigées par cet ordre professionnel.
	<u>Prime de fonction pour travail à l'extérieur</u>
	<u>7-3.06I</u> L'employeur verse une prime de fonction égale à dix pour cent (10 %) du taux de traitement horaire à l'employée ou l'employé qui exerce régulièrement les tâches liées à ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache.
7-4.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT ET D'ASSIGNATION	7-4.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT ET D'ASSIGNATION
7-4.04 L'employeur convient d'entreprendre au début de l'année 2002 et annuellement par la suite, une révision des indemnités pour les frais de repas et pour l'usage de voitures personnelles aux fins d'apporter, s'il y a lieu, une modification au tarif d'indemnisation prévu pour ces frais.	7-4.04 <u>L'employeur reconnaît que les indemnités prévues à la directive Gestion des frais de déplacement et autres frais inhérents (CRF-2993) ne dédommagent pas raisonnablement les employées et employés des dépenses engagées.</u> L'employeur convient d'entreprendre <u>doit négocier avec le syndicat au début de l'année 2002 à partir du 1^{er} avril 2015</u> et annuellement par la suite, une révision des indemnités pour les frais de repas et pour l'usage de voitures personnelles aux fins d'apporter, s'il y a lieu, une modification au tarif d'indemnisation prévu pour ces frais. <u>prévues dans la directive Gestion des frais de déplacement et autres frais inhérents (CRF-2993) pour que ces dernières compensent entièrement les employées et employés pour les dépenses engagées.</u>

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
	Stationnement
	7-4.05 L'employeur assume les frais de stationnement de ses employées et employés.
7-6.00 DISPARITÉS RÉGIONALES	7-6.00 DISPARITÉS RÉGIONALES
Sorties	Sorties
<p>7-6.10 Lorsque l'employée ou l'employé ou l'une de ses personnes à charge doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues par l'article 7-6.09 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, la ou le sous-ministre paie le coût du transport par avion aller et retour. L'employée ou l'employé doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou de l'infirmier ou de la ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve. Dans le cas de complication reliée à la grossesse, un rapport écrit et signé par la sage-femme est aussi accepté comme preuve.</p> <p>La ou le sous-ministre paie également le transport par avion aller et retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.</p> <p>Dans le cas du décès d'une proche parente ou d'un proche parent vivant à l'extérieur de la localité dans laquelle elle ou il travaille, l'employée ou l'employé sous réserve d'une entente avec la ou le sous-ministre relativement aux modalités de récupération, peut anticiper au plus une sortie. Au sens de la présente section, une proche parente ou un proche parent est défini comme suit :</p> <p style="padding-left: 40px;">— conjointe ou conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre et bru.</p> <p>Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à l'employée ou l'employé ou à sa personne à charge un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle ou il a droit.</p>	<p>7-6.10 Lorsque l'employée ou l'employé ou l'une de ses personnes à charge doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues par l'article 7-6.09 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, la ou le sous-ministre paie le coût du transport par avion aller et retour. L'employée ou l'employé doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou de l'infirmier ou de la ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve. Dans le cas de complication reliée à la grossesse, un rapport écrit et signé par la sage-femme est aussi accepté comme preuve.</p> <p>La ou le sous-ministre paie également le transport par avion aller et retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.</p> <p>Dans le cas du décès d'une proche parente ou d'un proche parent vivant à l'extérieur de la localité dans laquelle elle ou il travaille, l'employée ou l'employé sous réserve d'une entente avec la ou le sous-ministre relativement aux modalités de récupération, peut anticiper au plus une sortie. Au sens de la présente section, une proche parente ou un proche parent est défini comme suit :</p> <p style="padding-left: 40px;">— conjointe ou conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre, et bru, petit enfant et grand-parent.</p> <p>Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à l'employée ou l'employé ou à sa personne à charge un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle ou il a droit.</p>

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
CHAPITRE 8-0.00 RÉGIMES COLLECTIFS	CHAPITRE 8-0.00 RÉGIMES COLLECTIFS
8-1.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, D'ASSURANCE MALADIE ET D'ASSURANCE TRAITEMENT	8-1.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, D'ASSURANCE MALADIE ET D'ASSURANCE TRAITEMENT
Régime d'assurance maladie	Régime d'assurance maladie
8-1.12 L'employée ou l'employé bénéficie d'un montant d'assurance vie de 6 400 \$.	8-1.12 L'employée ou l'employé bénéficie d'un montant d'assurance vie de 6 400 <u>15 000</u> \$.
<p>8-1.15 La contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie pour l'employée ou l'employé ne peut excéder le moindre des montants suivants :</p> <p>a) 5,00 \$ par mois : dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré pour elle-même ou lui-même, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge ou sa personne à charge ;</p> <p>b) 2,00 \$ par mois : dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul ;</p> <p>c) le double de la cotisation versée par la participante elle-même ou le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime.</p>	<p>8-1.15 La contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie pour l'employée ou l'employé <u>est équivalente à cinquante pour cent (50 %) du coût du régime intermédiaire applicable. Le cas échéant, ce même montant est applicable sur l'un ou l'autre des régimes d'assurance prévus par l'assureur.</u>ne peut excéder le moindre des montants suivants :</p> <p>a) — 5,00 \$ par mois : dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré pour elle-même ou lui-même, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge ou sa personne à charge ;</p> <p>b) — 2,00 \$ par mois : dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul ;</p> <p>c) — le double de la cotisation versée par la participante elle-même ou le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime.</p>
8-1.16 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du <i>Régime d'assurance maladie du Québec</i> , les montants de 2,00 \$ et 5,00 \$ sont diminués des deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime d'assurance maladie et le solde non requis pour le maintien des autres prestations de ce régime peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale au régime complémentaire prévu ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser une somme supérieure à celle versée par la participante elle-même ou le participant lui-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et, au besoin, de nouveaux avantages peuvent être ajoutés à ces régimes complémentaires ou de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur sous réserve du maximum prévu par l'article 8-1.08, comprenant ou non le solde des prestations du régime d'assurance maladie.	8-1.16 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du <i>Régime d'assurance maladie du Québec</i> , les montants de 2,00 \$ et 5,00 \$ <u>prévus à l'article 8-1.15</u> sont diminués des deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime d'assurance maladie et le solde non requis pour le maintien des autres prestations de ce régime peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale au régime complémentaire prévu ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser une somme supérieure à celle versée par la participante elle-même ou le participant lui-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et, au besoin, de nouveaux avantages peuvent être ajoutés à ces régimes complémentaires ou de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur sous réserve du maximum prévu par l'article 8-1.08, comprenant ou non le solde des prestations du régime d'assurance maladie.

Convention collective 2010-2015

**Projet de convention collective 2015-2018
Modifications proposées**

Régime d'assurance traitement	Régime d'assurance traitement
<p>8-1.27 De façon à permettre cette vérification, l'employée ou l'employé doit aviser la ou le sous-ministre sans délai lorsqu'elle ou il ne peut se présenter au travail à cause d'une maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées par l'article 8-1.25.</p> <p>La ou le sous-ministre peut exiger une déclaration de l'employée ou de l'employé ou de sa ou de son médecin traitant sauf dans les cas où, en raison des circonstances, aucune ou aucun médecin n'a été consulté ; elle ou il peut également faire examiner l'employée ou l'employé relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de l'employée ou de l'employé.</p> <p>Toute divergence d'opinions entre la ou le médecin désigné par la ou le sous-ministre et celle ou celui de l'employée ou de l'employé doit être soumise pour adjudication finale à une ou un troisième médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par la ou le sous-ministre et le syndicat. À cet effet, la ou le médecin choisi rencontre l'employée ou l'employé. Le cas échéant, la ou le sous-ministre rembourse à l'employée ou à l'employé, conformément à la <i>Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents</i>, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.</p> <p>La ou le sous-ministre traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux de l'employée ou de l'employé de façon confidentielle.</p>	
	<p>8-1.27A <u>Lorsque l'employée ou l'employé prétend être apte au travail, elle ou il est présumé l'être et est en droit de recevoir son traitement, à moins de preuve contraire qui incombe à l'employeur.</u></p>
<p>8-1.32 Pour chaque mois civil pendant lequel elle ou il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des heures normales ouvrables calculées à partir des heures normales de l'employée ou de l'employé à temps plein, la ou le sous-ministre crédite à l'employée ou à l'employé un (1) jour ouvrable de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin de ce mois. Si elle ou il ne répond pas à la condition exigée, l'employée ou l'employé perd son droit au crédit pour ce mois.</p>	<p>8-1.32 Pour chaque mois civil pendant lequel elle ou il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des heures normales ouvrables calculées à partir des heures normales de l'employée ou de l'employé à temps plein, la ou le sous-ministre crédite à l'employée ou à l'employé un (1) 1,25 jour ouvrable de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin de ce mois. Si elle ou il ne répond pas à la condition exigée, l'employée ou l'employé perd son droit au crédit pour ce mois.</p>

Remboursement de crédits de congé de maladie

8-1.37 La ou le sous-ministre paie à l'employée ou à l'employé ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a au moins une (1) année d'ancienneté au moment de sa démission, de son congédiement, de sa mise à pied, de son licenciement, de son décès ou de sa retraite, une indemnité équivalant à la moitié du solde des jours de congé de maladie accumulés à sa réserve à titre de fonctionnaire. Cette indemnité est payée sur la base du traitement applicable à l'employée ou à l'employé au moment de son départ et ne peut excéder, en aucun cas, soixante-six (66) jours du traitement brut à la date du départ.

Congé de préretraite graduelle ou totale, de retraite graduelle et de retraite progressive

8-1.38 L'employée ou l'employé qui opte pour une retraite totale et définitive peut, sous réserve des dispositions particulières de chacun, choisir l'un ou l'autre des modes de compensation de sa réserve de congés de maladie qui sont prévus ci-après ainsi que la retraite progressive, le cas échéant :

- a) une indemnité équivalant à la moitié du solde des jours de congé de maladie accumulés à sa réserve au moment de sa retraite établie sur la base de son traitement brut à cette date; cette indemnité compensatrice ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut ;
- b) un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde des jours de congé de maladie accumulés à sa réserve. De plus, malgré le premier alinéa de l'article 4-3.13, l'employée ou l'employé peut anticiper les crédits de vacances qu'elle ou qu'il accumulera durant son congé de préretraite totale pour les ajouter à ce congé ;
- c) un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des jours de congé de maladie accumulés à sa réserve et, pour l'autre partie, une indemnité équivalant à la moitié de ses jours de congé de maladie non utilisés; cette indemnité ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut ;

Remboursement de crédits de congé de maladie

8-1.37 La ou le sous-ministre paie à l'employée ou à l'employé ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a au moins une (1) année d'ancienneté au moment de sa démission, de son congédiement, de sa mise à pied, de son licenciement, de son décès ou de sa retraite, une indemnité équivalant ~~à la moitié du~~ au solde des jours de congé de maladie accumulés à sa réserve à titre de fonctionnaire. Cette indemnité est payée sur la base du traitement applicable à l'employée ou à l'employé au moment de son départ, ~~et ne peut excéder, en aucun cas, soixante-six (66) jours du traitement brut à la date du départ.~~

Congé de préretraite graduelle ou totale, de retraite graduelle et de retraite progressive

8-1.38 L'employée ou l'employé qui opte pour une retraite totale et définitive peut, sous réserve des dispositions particulières de chacun, choisir l'un ou l'autre des modes de compensation de sa réserve de congés de maladie qui sont prévus ci-après ainsi que la retraite progressive, le cas échéant :

- a) une indemnité équivalant ~~à la moitié du~~ au solde des jours de congé de maladie accumulés à sa réserve au moment de sa retraite établie sur la base de son traitement brut à cette date ; ~~cette indemnité compensatrice ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut;~~
- c) un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des jours de congé de maladie accumulés à sa réserve et, pour l'autre partie, une indemnité équivalant ~~à la moitié~~ au solde de ses jours de congé de maladie non utilisés ; ~~cette indemnité ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut;~~

d) un congé de préretraite graduelle après entente avec la ou le sous-ministre. Ce congé est caractérisé par le fait pour l'employée ou l'employé, pendant un laps de temps plus ou moins long précédant immédiatement sa retraite totale et définitive, de travailler à temps réduit selon un horaire préétabli, pouvant être décroissant et comportant un minimum de quatorze (14) heures par semaine, et d'utiliser les jours de congés de maladie accumulés à sa réserve pour compléter les heures prévues par sa semaine normale de travail.

Dans un tel cas, l'employée ou l'employé doit avoir à sa réserve le nombre de jours de congé de maladie nécessaires et les jours ainsi utilisés ne peuvent servir à d'autres fins; quant aux jours de congé de maladie en surplus, ils peuvent être utilisés en application du régime d'assurance traitement pendant les jours de travail de l'employée ou de l'employé à défaut de quoi ils sont payés conformément au paragraphe a) ci-dessus.

L'employée ou l'employé en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance traitement pour les heures de travail prévues par son horaire étant entendu qu'à cette fin elle ou il est considéré comme une employée ou un employé à temps réduit ;

e) une retraite progressive sous réserve de l'acceptation de la ou du sous-ministre. Cette retraite est caractérisée par le fait que l'employée ou l'employé, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa retraite totale et définitive, puisse travailler à temps réduit selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables à l'employée ou à l'employé à temps réduit. La retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures. Aux fins des régimes de retraite, il y a une pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

Le coût de cette mesure est partagé en parts égales entre la ou le sous-ministre et l'employée ou l'employé participant au programme.

De plus, l'employée ou l'employé qui bénéficie d'une retraite progressive peut choisir de bénéficier simultanément d'un congé de préretraite graduelle tel que prévu par le paragraphe d) du présent article.

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
---------------------------------	--

	La réserve de congés de maladie accumulés n'est pas débitée lorsque le jour de congé de maladie de l'employée ou l'employé en préretraite graduelle coïncide avec un jour férié ou chômé.
--	---

<p>8-1.39 Après entente avec la ou le sous-ministre sur le nombre d'heures de travail et leur répartition, l'employée ou l'employé qui opte pour une retraite graduelle a le droit de recevoir une indemnité équivalant à la moitié du solde des jours de congé de maladie accumulés à sa réserve, sur la base du traitement qui lui est applicable avant que ne débute sa retraite graduelle. Cette indemnité ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut.</p>	<p>8-1.39 Après entente avec la ou le sous-ministre sur le nombre d'heures de travail et leur répartition, l'employée ou l'employé qui opte pour une retraite graduelle a le droit de recevoir une indemnité équivalent à la moitié du <u>au</u> solde des jours de congé de maladie accumulés à sa réserve, sur la base du traitement qui leur est applicable avant que ne débute sa retraite graduelle. Cette indemnité ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut.</p>
--	---

8-3.00 DROITS PARENTAUX	8-3.00 DROITS PARENTAUX
--------------------------------	--------------------------------

Congé de paternité	Congé de paternité
---------------------------	---------------------------

<p>8-3.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à la ou au sous-ministre au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.</p>	<p>8-3.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à la ou au sous-ministre au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.</p>
---	---

	<p>Toutefois, l'employé peut demander par écrit à la ou au sous-ministre de fractionner le congé en semaine. S'il y a entente avec la ou le sous-ministre, les dates du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service. Elles ne doivent pas avoir pour effet de priver un autre employé des droits qui sont prévus à l'article 4-3.05.</p>
--	---

<p>Lorsque l'employé est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime applicable et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.</p>	
--	--

<p>L'employée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.</p>	
---	--

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
CHAPITRE 9-0.00 (Lettre d'entente) RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE	CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE
9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS
Présentation du grief	Présentation du grief
<p>9-1.04 L'employée ou l'employé soumet son grief par écrit à sa supérieure ou son supérieur immédiat et en transmet une copie au syndicat dans les trente (30) jours suivant l'événement qui y a donné lieu, ou le met à la poste à l'intérieur de ce délai.</p> <p>Dans le cas d'un grief de harcèlement psychologique, ce délai est de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.</p> <p>Le formulaire de grief doit être signé par l'employée ou l'employé. Il doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.</p> <p>Le syndicat peut, en la manière prévue ci-dessus, soumettre un grief au nom de l'employée ou de l'employé si cette dernière ou ce dernier est dans l'impossibilité de le faire à cause d'une maladie; il appartient au syndicat de prouver cette impossibilité.</p>	<p>9-1.04 L'employée ou l'employé soumet son grief par écrit à sa supérieure ou son supérieur immédiat et en transmet une copie au syndicat dans les trente (30) <u>quarante-cinq (45)</u> jours suivant l'événement qui y a donné lieu, ou le met à la poste à l'intérieur de ce délai.</p>
Rencontre et échange d'informations et de documents	Rencontre et échange d'informations et de documents
<p>9-1.10 Une rencontre pour discuter du grief doit être tenue dans les cent quatre-vingts (180) jours de sa présentation. Elle réunit la conseillère ou le conseiller syndical en relations du travail et la ou le sous-ministre ou tout autre représentante ou représentant de l'employeur. Les parties conviennent de la date de cette rencontre et de ses modalités.</p> <p>Cette rencontre est obligatoire. Elle vise à ce que les parties s'échangent toutes les informations et documents pertinents au litige afin que chaque partie comprenne la position de l'autre et que soient dégagées des avenues de solutions possibles. Elle constitue une étape préparatoire à l'établissement des positions formelles prévu par l'article 9-1.16.</p>	<p>9-1.10 Une rencontre pour discuter du grief doit être tenue dans les cent quatre-vingts (180) <u>soixante (60)</u> jours de sa présentation. Elle réunit la conseillère ou le conseiller syndical en relations du travail et la ou le sous-ministre ou tout autre représentante ou représentant de l'employeur. Les parties conviennent de la date de cette rencontre et de ses modalités.</p>

	<p><u>9-1.20</u> Aux fins de la médiation et de l'arbitrage, chaque partie établit sa position au moyen du formulaire préparé à cette fin par l'employeur. Le formulaire doit contenir un exposé sommaire des faits et doit énoncer les objections préliminaires et, à titre indicatif, les autres questions de droit à débattre. Une copie de toutes les pièces, y compris un rapport médical, un rapport d'expertise, une photographie et une bande sonore ou vidéo, qu'une partie entend mettre en preuve doit être jointe au formulaire.</p> <p><u>Le formulaire et une copie des pièces jointes sont échangés par les parties lors d'une rencontre dont la date est convenue entre celles-ci. À défaut de convenir d'une telle date, la rencontre doit avoir lieu au plus tard, soixante (60) jours suivant la tenue de la rencontre prévue par l'article 9-1.10.</u></p> <p><u>Une partie peut dans les trente (30) jours de la réception du dossier de l'autre partie, compléter son dossier. Le cas échéant, elle en transmet copie à l'autre partie. Son dossier final est ainsi constitué. Une copie du formulaire d'établissement des positions formelles est alors transmise par chacune des parties à la greffière ou au greffier du tribunal d'arbitrage; aucun grief ne peut être inscrit au rôle en vue de son audition tant que ce formulaire n'a pas été transmis.</u></p> <p><u>Une partie ne peut soulever lors de l'audition une objection préliminaire non mentionnée à son dossier final ni mettre en preuve une pièce dont la copie n'a pas été jointe à son dossier final.</u></p> <p><u>Malgré ce qui précède, une partie peut exceptionnellement lors de l'audition, soulever une objection préliminaire non mentionnée à son dossier final ou soumettre en preuve une pièce dont la copie n'a pas été jointe à son dossier final. Le cas échéant, la partie demanderesse doit démontrer le caractère exceptionnel de sa requête devant l'arbitre à moins d'une admission de l'autre partie quant à la recevabilité de la requête.</u></p>
9-2.00 ARBITRAGE	9-2.00 ARBITRAGE
<p>9-2.04 L'arbitre règle les griefs conformément à la convention. Elle ou il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y retrancher quoi que ce soit. L'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts.</p> <p>Malgré ce qui précède, dans le cas d'un grief de harcèlement psychologique, les pouvoirs de l'arbitre sont ceux qui lui sont dévolus en cette matière en vertu de la <i>Loi sur les normes du travail</i>.</p>	<p>9-2.04 L'arbitre règle les griefs conformément à la convention. Elle ou il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y retrancher quoi que ce soit. L'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts.</p> <p>Malgré ce qui précède, dans le cas d'un grief de harcèlement psychologique, les pouvoirs de l'arbitre sont ceux qui lui sont dévolus en cette matière en vertu de la <i>Loi sur les normes du travail</i>.</p>

Convention collective 2010-2015**Projet de convention collective 2015-2018
Modifications proposées**

9-2.07 Chaque partie acquitte les dépenses et le traitement de ses témoins. Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par les parties.

La présidente-directrice générale ou le président-directeur général libère la plaignante ou le plaignant sans perte de traitement pour la durée de l'audience. Dans le cas d'un grief prévu par l'article 9-1.05, cette libération ne s'applique qu'à une seule ou un seul des plaignantes et des plaignants.

9-2.07 Chaque partie acquitte les dépenses et le traitement de ses témoins. Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés ~~à parts égales par les parties~~ par la partie perdante, par la partie qui se désiste du grief ou par la partie qui y fait droit.

Si un grief est partiellement accepté, l'arbitre détermine le partage des coûts que chaque partie doit payer.

Les frais associés à une remise sont à la charge de la partie l'ayant demandée.

9-2.08 Dans les sept (7) premiers jours de chaque mois, le syndicat et l'employeur se rencontrent et fixent d'un commun accord les griefs qui seront portés au rôle dans le cours du mois suivant.

~~**9-2.08** Dans les sept (7) premiers jours de chaque mois, le syndicat et l'employeur se rencontrent et fixent d'un commun accord les griefs qui seront portés au rôle dans le cours du mois suivant.~~

Si une des rencontres prévues à la clause 9-1.10 ou 9-1.20 n'a pas eu lieu dans les délais prescrits, ou si la décision prévue à la clause 9-1.12 est estimée inadéquate ou ne lui est pas parvenue dans les délais prescrits, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00.

Lorsque l'une des parties demande qu'un grief soumis conformément aux dispositions de la convention soit porté à l'arbitrage, elle en informe l'autre partie par courriel.

9-2.09 Chaque mois, dix (10) mois par année, deux (2) jours ouvrables sont affectés à l'arbitrage de nouveaux griefs et deux (2) autres jours pour la poursuite des auditions déjà commencées.

Aucun grief ne peut être inscrit au rôle d'audition tant que les parties ne se sont pas rencontrées.

Les griefs sont portés au rôle suivant l'ordre chronologique, sauf si les parties en décident autrement; cependant, un (1) jour ouvrable par mois est accordé prioritairement aux griefs suivants :

~~**9-2.09** Chaque mois, dix (10) mois par année, deux (2) jours ouvrables sont affectés à l'arbitrage de nouveaux griefs et deux (2) autres jours pour la poursuite des auditions déjà commencées.~~

~~Aucun grief ne peut être inscrit au rôle d'audition tant que les parties ne se sont pas rencontrées.~~

~~Les griefs sont portés au rôle suivant l'ordre chronologique, sauf si les parties en décident autrement; cependant, un (1) jour ouvrable par mois est accordé prioritairement aux griefs suivants :~~

1. les griefs dont l'audience doit se continuer ;
2. les griefs pour lesquels une remise a été accordée ;
3. les griefs de congédiement ;
4. les griefs de suspension de plus de dix (10) jours ouvrables ;
5. les griefs relatifs à la rétrogradation ou au congédiement administratif ;
6. les griefs relatifs à l'interprétation des articles 6-4.08 à 6-4.22 concernant la mise à pied des employées et employés temporaires et leur rappel sur les emplois vacants, ainsi que les griefs relatifs à l'interprétation du paragraphe a) de l'article 2 de la lettre d'entente numéro 2 ;
7. les griefs pour discrimination, harcèlement sexuel, harcèlement psychologique ou violence ;
8. les griefs qu'une ou un arbitre a décidé d'entendre en priorité sur requête de l'une des parties. Dans ce cas, la priorité ne peut être accordée que sur requête écrite de l'une des parties et à la condition que la procédure de règlement des griefs ait été suivie et que l'écoulement des délais normaux pour procéder à l'audience ait pour effet de rendre la sentence inapplicable ou puisse causer un préjudice irréparable à la plaignante ou au plaignant ;
9. Nonobstant ce qui précède, à l'instant où l'une des deux parties désire inscrire un grief au rôle et que la nature du grief revêt un caractère urgent, cette demande doit être traitée avec diligence et doit être traitée au même titre que les autres priorités.

À la demande de l'une des parties, l'arbitre peut accorder des jours supplémentaires pour l'audience d'un grief qui a déjà fait l'objet de trois (3) jours d'audience.

Lors de la rencontre prévue par l'article 9-2.08, en tenant compte de l'ordre de priorité ci-dessus, deux (2) griefs additionnels sont retenus aux fins de remplacer un grief dont l'audience est remise au moins quinze (15) jours avant la date prévue par le rôle.

Malgré le premier alinéa, lorsqu'un grief patronal est porté au rôle, une huitième journée est ajoutée.

Dans la gestion des griefs soumis à l'arbitrage, l'employeur a la responsabilité, après entente avec le syndicat :

- ~~1. les griefs dont l'audience doit se continuer ;~~
- ~~2. les griefs pour lesquels une remise a été accordée ;~~
- ~~3. les griefs de congédiement ;~~
- ~~4. les griefs de suspension de plus de dix (10) jours ouvrables ;~~
- ~~5. les griefs relatifs à la rétrogradation ou au congédiement administratif ;~~
- ~~6. les griefs relatifs à l'interprétation des articles 6-4.08 à 6-4.22 concernant la mise à pied des employées et employés temporaires et leur rappel sur les emplois vacants, ainsi que les griefs relatifs à l'interprétation du paragraphe a) de l'article 2 de la lettre d'entente numéro 2 ;~~
- ~~7. les griefs pour discrimination, harcèlement sexuel, harcèlement psychologique ou violence ;~~
- ~~8. les griefs qu'une ou un arbitre a décidé d'entendre en priorité sur requête de l'une des parties. Dans ce cas, la priorité ne peut être accordée que sur requête écrite de l'une des parties et à la condition que la procédure de règlement des griefs ait été suivie et que l'écoulement des délais normaux pour procéder à l'audience ait pour effet de rendre la sentence inapplicable ou puisse causer un préjudice irréparable à la plaignante ou au plaignant ;~~
- ~~9. Nonobstant ce qui précède, à l'instant où l'une des deux parties désire inscrire un grief au rôle et que la nature du grief revêt un caractère urgent, cette demande doit être traitée avec diligence et doit être traitée au même titre que les autres priorités.~~

~~À la demande de l'une des parties, l'arbitre peut accorder des jours supplémentaires pour l'audience d'un grief qui a déjà fait l'objet de trois (3) jours d'audience.~~

~~Lors de la rencontre prévue par l'article 9-2.08, en tenant compte de l'ordre de priorité ci-dessus, deux (2) griefs additionnels sont retenus aux fins de remplacer un grief dont l'audience est remise au moins quinze (15) jours avant la date prévue par le rôle.~~

~~Malgré le premier alinéa, lorsqu'un grief patronal est porté au rôle, une huitième journée est ajoutée.~~

Dans la gestion des griefs soumis à l'arbitrage, l'employeur a la responsabilité, après entente avec le syndicat :

Convention collective 2010-2015**Projet de convention collective 2015-2018
Modifications proposées**

1. de réserver les salles d'audience et de voir à l'organisation matérielle des salles;
2. de la gestion des dossiers de grief soumis à l'arbitrage;
3. du processus l'arbitrage (fixation des rôles mensuels, tableau de suivi d'audience et leurs suites);
4. de transmettre au syndicat le rôle d'arbitrage et toute modification;
5. de convoquer les arbitres choisis par les parties, les assesseurs et les médiateurs, le cas échéant;
6. de transmettre à l'arbitre la documentation, si nécessaire;
7. d'aviser l'arbitre saisi du dossier de toute cause qui est prise en délibéré depuis plus de soixante-quinze (75) jours;
8. du dépôt des décisions arbitrales rendues par les arbitres au ministère du Travail.

Les séances d'arbitrage et de médiation sont tenues à Québec et à Montréal.
Les parties peuvent convenir de déterminer un lieu différent pour la séance, avant la désignation de l'arbitre.

1. de réserver les salles d'audience et de voir à l'organisation matérielle des salles;
2. de la gestion des dossiers de grief soumis à l'arbitrage;
3. du processus l'arbitrage (fixation des rôles mensuels, tableau de suivi d'audience et leurs suites);
4. de transmettre au syndicat le rôle d'arbitrage et toute modification;
5. de convoquer les arbitres choisis par les parties, les assesseurs et les médiateurs, le cas échéant;
6. de transmettre à l'arbitre la documentation, si nécessaire;
7. d'aviser l'arbitre saisi du dossier de toute cause qui est prise en délibéré depuis plus de soixante-quinze (75) jours;
8. du dépôt des décisions arbitrales rendues par les arbitres au ministère du Travail.

Les séances d'arbitrage et de médiation sont tenues à Québec et à Montréal.
Les parties peuvent convenir de déterminer un lieu différent pour la séance, avant la désignation de l'arbitre.

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
CHAPITRE 10-0.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES EMPLOYÉES ET CERTAINS EMPLOYÉS	CHAPITRE 10-0.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES EMPLOYÉES ET CERTAINS EMPLOYÉS
10-2.00 EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS OCCASIONNELS	10-2.00 EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS OCCASIONNELS
<p>10-2.06 Le chapitre, les sections et les articles suivants de la convention ne s'appliquent pas à l'employée ou à l'employé occasionnel engagé pour un (1) an et plus ou engagé sur un projet spécifique d'un (1) an et plus :</p> <ul style="list-style-type: none"> — 3-6.06 ; — 4-7.05, sauf si la ou le sous-ministre est d'accord ; — 4-7.06 ; — 4-7.12 à 4-7.46 ; — 5-0.00 – Régime de sécurité d'emploi ; — 6-3.02 ; — 6-3.03 ; — 6-4.00 – Statut de permanent et liste de rappel des employées et employés temporaires ; — 6-6.01. <p>Les sections 8-1.00, 8-2.00 et 8-3.00 ne s'appliquent à l'employée ou à l'employé occasionnel visé par le présent article que pendant la période déterminée à son engagement. Le cas échéant, seuls les avantages déjà acquis au moment du licenciement ou de la mise à pied de l'employée ou de l'employé occasionnel continuent de s'appliquer durant le reste de la période d'emploi déterminée à son engagement.</p> <p><i>Exclusions et exceptions applicables à l'employée ou à l'employé occasionnel engagé pour moins d'un (1) an et à celle ou à celui engagé sur un projet spécifique de moins d'un (1) an</i></p>	<p>10-2.06 Le chapitre, les sections et les articles suivants de la convention ne s'appliquent pas à l'employée ou à l'employé occasionnel. engagé pour un (1) an et plus ou engagé sur un projet spécifique d'un (1) an et plus:</p>
<p>10-2.15 Lorsque la ou le sous-ministre veut, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement, licencier ou mettre à pied une employée ou un employé occasionnel, elle ou il lui donne un préavis d'une (1) semaine si la période déterminée est d'une durée inférieure à un (1) an et de deux (2) semaines si la période déterminée est d'une durée égale ou supérieure à un (1) an.</p>	<p>10-2.15 Lorsque la ou le sous-ministre veut, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement, licencier ou mettre à pied une employée ou un employé occasionnel, elle ou il lui donne un préavis d'une (1) semaine si la période déterminée est d'une durée inférieure à un (1) an et de deux (2) semaines si la période déterminée est d'une durée égale ou supérieure à un (1) an.</p>

Convention collective 2010-2015

**Projet de convention collective 2015-2018
Modifications proposées**

<p>L'employée occasionnelle enceinte qui, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement, est licenciée ou mise à pied ou l'employée visée par l'article 10-2.06 dont l'engagement n'est pas renouvelé, bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise parce qu'elle est enceinte. Dans ce cas, il incombe à la ou au sous-ministre de prouver qu'elle ou qu'il a pris cette décision pour une autre cause juste et suffisante.</p>	<p>L'employée occasionnelle enceinte ou qui bénéficie d'un congé de maternité, d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité, l'employée ou l'employé occasionnel en congé de paternité qui, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement, est licencié ou mis à pied ou l'employée ou l'employé visée par l'article 10-2.06 dont l'engagement n'est pas renouvelé, bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise parce qu'elle est enceinte ou qu'elle bénéficie d'un congé de maternité, d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité, ou qu'il bénéficie d'un congé de paternité. Dans ce cas, il incombe à la ou au sous-ministre de prouver qu'elle ou qu'il a pris cette décision pour une autre cause juste et suffisante.</p>
	<p>10-2.15A <u>Toute employée ou tout employé occasionnel qui occupe un même emploi depuis au moins trente-six (36) mois à l'Agence du revenu du Québec et dans la même classe d'emploi voit son nom inscrit sur une liste prioritaire et fait ainsi l'objet d'une priorité de nomination à titre d'employée ou d'employé temporaire.</u></p> <p><u>Le non-renouvellement du contrat de l'employée ou de l'employé occasionnel ne peut avoir pour effet d'éviter l'application du présent article.</u></p> <p><u>L'employée ou l'employé occasionnel en emploi depuis trente-six (36) mois à l'Agence du revenu du Québec et dans la même classe d'emploi au 24 avril 2014 et dont le contrat n'a pas été renouvelé est réputé avoir fait l'objet d'une mesure pour éviter l'application du présent article.</u></p>

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
CHAPITRE 11-0.00 DURÉE DE LA CONVENTION	CHAPITRE 11-0.00 DURÉE DE LA CONVENTION
10-2.00 EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS OCCASIONNELS	10-2.00 EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS OCCASIONNELS
11-1.01 La convention collective prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2015.	11-1.01 La convention collective prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2015 <u>2018</u> .
11-1.02 Les dispositions suivantes prennent effet le 1 ^{er} avril 2010, aux conditions indiquées ci-après : <p style="margin-left: 40px;">Articles 7-1.05 à 7-1.11 de la section 7-1.00 – Rémunération ; Section 7-3.00 – Allocations et primes ; Article 7-6.03 de la section 7-6.00 – Disparités régionales ; Annexe II – Taux et échelles de traitement.</p>	11-1.02 Les dispositions suivantes prennent effet le 1 ^{er} avril 2010 <u>2015</u> , aux conditions indiquées ci-après : <p style="margin-left: 40px;">Articles 7-1.05 à 7-1.11 de la section 7-1.00 – Rémunération ; Section 7-3.00 – Allocations et primes ; Article 7-6.03 de la section 7-6.00 – Disparités régionales ; Annexe II – Taux et échelles de traitement.</p>
11-1.03 Les sommes de rappel de traitement, d'allocations ou de primes ayant un effet au 1 ^{er} avril 2010 ou au 1 ^{er} avril 2011 en application de l'article 11-1.02 sont versées au plus tard à la première paie suivant le soixantième jour de la signature de la convention. <p>Au plus tard quatre (4) mois suivant la signature de la convention, l'employeur fournit au syndicat la liste des employées et des employés ayant quitté leur emploi entre le 1^{er} avril 2010 et la date du versement des sommes prévues au premier alinéa du présent article. L'employée ou l'employé dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} avril 2010 et la date du versement des sommes prévues au premier alinéa du présent article doit faire sa demande de rappel à la Direction des ressources humaines du ministère auquel elle ou il appartenait dans les quatre (4) mois de la réception par le syndicat de la liste prévue au présent article. En cas de décès de l'employée ou de l'employé, la demande peut être faite par les ayants droit.</p> <p>Au plus tard quatre (4) mois suivant la date du versement des sommes ayant un effet respectivement au 1^{er} avril 2012, 2013 ou 2014 en application du troisième alinéa de l'article 7-1.07, 7-1.08 ou 7-1.09, l'employeur fournit au syndicat la liste des employées et des employés ayant quitté leur emploi respectivement entre le 1^{er} avril 2012, 2013 ou 2014 et la date du versement de ces sommes.</p>	11-1.03 Les sommes de rappel de traitement, d'allocations ou de primes ayant un effet au 1 ^{er} avril <u>2015</u> 2010 ou au 1er avril 2011 en application de l'article 11-1.02 sont versées au plus tard à la première paie suivant le soixantième jour de la signature de la convention. <p>Au plus tard quatre (4) mois suivant la signature de la convention, l'employeur fournit au syndicat la liste des employées et des employés ayant quitté leur emploi entre le 1^{er} avril 2010 <u>2015</u> et la date du versement des sommes prévues au premier alinéa du présent article. L'employée ou l'employé dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} avril 2010 <u>2015</u> et la date du versement des sommes prévues au premier alinéa du présent article doit faire sa demande de rappel à la Direction des ressources humaines du ministère auquel elle ou il appartenait dans les quatre (4) mois de la réception par le syndicat de la liste prévue au présent article. En cas de décès de l'employée ou de l'employé, la demande peut être faite par les ayants droit.</p> <p>Au plus tard quatre (4) mois suivant la date du versement des sommes ayant un effet respectivement au 1^{er} avril 2012, 2013 ou 2014 <u>2016, 2017 ou 2018</u> en application du troisième alinéa de l'article 7-1.07, 7-1.08 ou 7-1.09, l'employeur fournit au syndicat la liste des employées et des employés ayant quitté leur emploi respectivement entre le 1^{er} avril 2012, 2013 ou 2014 <u>2016, 2017 ou 2018</u> et la date du versement de ces sommes.</p>

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
<p>Les sommes prévues aux alinéas précédents sont établies en tenant compte de la période durant laquelle l'employée ou l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1^{er} avril précédant sa fin d'emploi.</p> <p>L'employée ou l'employé dont l'emploi a pris fin respectivement entre le 1^{er} avril 2012, 2013 ou 2014 et la date du versement des sommes ayant un effet respectivement au 1^{er} avril 2012, 2013 ou 2014 en application du troisième alinéa de l'article 7-1.07, 7-1.08 ou 7-1.09 doit faire sa demande de rappel à la Direction des ressources humaines du ministère auquel elle ou il appartenait dans les quatre (4) mois de la réception par le syndicat de la liste prévue au troisième alinéa du présent article qui est applicable à l'employée ou à l'employé. En cas de décès de l'employée ou de l'employé, la demande peut être faite par les ayants droit.</p>	<p>Les sommes prévues aux alinéas précédents sont établies en tenant compte de la période durant laquelle l'employée ou l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1^{er} avril précédant sa fin d'emploi.</p> <p>L'employée ou l'employé dont l'emploi a pris fin respectivement entre le 1^{er} avril 2012, 2013 ou 2014 <u>2016, 2017 ou 2018</u> et la date du versement des sommes ayant un effet respectivement au 1^{er} avril 2012, 2013 ou 2014 <u>2016, 2017 ou 2018</u> en application du troisième alinéa de l'article 7-1.07, 7-1.08 ou 7-1.09 doit faire sa demande de rappel à la Direction des ressources humaines du ministère auquel elle ou il appartenait dans les quatre (4) mois de la réception par le syndicat de la liste prévue au troisième alinéa du présent article qui est applicable à l'employée ou à l'employé. En cas de décès de l'employée ou de l'employé, la demande peut être faite par les ayants droit.</p>
<p>11-1.04 Les dispositions prévues aux troisième, quatrième et cinquième alinéas de l'article 11-1.03 s'appliquent aussi aux sommes de rappel de traitement, d'allocations ou de primes ayant un effet au 31 mars 2015 en application de l'article 11-1.02 en adaptant ce qui doit être adapté.</p>	<p>11-1.04 Les dispositions prévues aux troisième, quatrième et cinquième alinéas de l'article 11-1.03 s'appliquent aussi aux sommes de rappel de traitement, d'allocations ou de primes ayant un effet au 31 mars 2015 <u>2018</u> en application de l'article 11-1.02 en adaptant ce qui doit être adapté.</p>

**LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 4
CONCERNANT UN CADRE ÉDICTANT LES NORMES APPLICABLES
À UN RÉGIME MINISTÉRIEL D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
COMPORTANT UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
ET DU TRAITEMENT POUR UNE PÉRIODE PRÉVUE**

**LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 4
CONCERNANT UN CADRE ÉDICTANT LES NORMES APPLICABLES
À UN RÉGIME MINISTÉRIEL D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
COMPORTANT UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
ET DU TRAITEMENT POUR UNE PÉRIODE PRÉVUE**

Considérant l'état des finances publiques et la situation budgétaire en résultant ;

Considérant que la réduction du temps de travail peut dégager des économies sur la masse salariale pouvant notamment permettre la sauvegarde d'emplois ;

Les parties conviennent d'un cadre édictant les normes suivantes et ce, pour tout aménagement ministériel comportant pour l'employée ou l'employé, une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue ;

1° L'employée ou l'employé à temps plein qui n'est pas invalide adhère à un aménagement du temps de travail volontairement sous réserve de l'approbation de la ou du sous-ministre. L'employée ou l'employé participant à une option de congé sans traitement à traitement différé ne peut adhérer à un régime d'aménagement du temps de travail.

2° Un aménagement doit prévoir les normes déterminant quand et comment l'employée ou l'employé peut cesser d'y adhérer ainsi que, le cas échéant, celles concernant la détermination d'une journée hebdomadaire de congé ou autre congé compensatoire.

3° Les conditions de travail applicables sont celles de l'employée ou de l'employé à temps réduit y compris celles concernant un jour férié et chômé. Il est par ailleurs entendu que :

- a) l'employée ou l'employé à temps plein sur une base hebdomadaire et à traitement réduit est aussi une employée ou un employé à temps réduit ;
- b) les absences sont converties en heures et prises en fonction des heures rémunérées prévues par l'horaire quotidien de l'employée ou de l'employé ;

1° L'employée ou l'employé à temps plein qui n'est pas invalide adhère à un aménagement du temps de travail volontairement sous réserve de l'approbation de la ou du sous-ministre. [Dans le cas d'un refus, l'employée ou l'employé reçoit par écrit la motivation de celui-ci.](#) L'employée ou l'employé participant à une option de congé sans traitement à traitement différé ne peut adhérer à un régime d'aménagement du temps de travail.

- c) durant le congé compensatoire, l'employée ou l'employé visé par le paragraphe a) du présent article continue de recevoir son traitement réduit. La durée de ce congé est égale au total des heures normales travaillées non rémunérées pour la période prévue. Ce congé doit être pris durant la période prévue. À la fin de la période prévue, la ou le sous-ministre établit le traitement versé à l'employée ou à l'employé pendant le congé compensatoire par rapport au traitement qu'il aurait dû recevoir pour les heures travaillées non rémunérées accumulées et ce, compte tenu des crédits de congés de maladie et de vacances utilisés pendant la période. Le cas échéant, l'employée ou l'employé remet le traitement versé en trop ;
- d) l'adhésion de l'employée ou de l'employé à un aménagement est suspendue à compter du début de la période de réadaptation prévue par l'article 8-1.20 et est remise en vigueur, s'il y a lieu, après la période de travail effectif qui lui est applicable en vertu de l'article 8-1.04.
- 4° L'ancienneté de l'employée ou de l'employé occasionnel n'est pas diminuée du seul fait de son adhésion à un aménagement, et ce, jusqu'à concurrence de 365 heures par année.
- 5° Pendant son adhésion à un aménagement, la norme suivante remplace celle prévue par l'article 8-1.32 :
- Le crédit de maladie octroyé à l'employée ou à l'employé à temps réduit est une fraction de jour dont la valeur est obtenue en divisant le nombre d'heures de travail rémunérées prévues par l'horaire de l'employée ou de l'employé au cours de ce mois par le nombre d'heures de travail prévues par l'horaire de l'employée ou de l'employé à temps plein pour ce même mois. Ce crédit ne sera octroyé que si l'employée ou l'employé a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus des heures de travail rémunérées prévues par son horaire pendant le mois.
- 6° Pour l'employée ou l'employé assujetti à un aménagement, sont aussi considérées des heures supplémentaires, les heures effectuées en sus des heures prévues par son horaire quotidien dans la mesure où elles sont supérieures à sept (7) heures par jour ou à trente-cinq (35) heures par semaine.

7° L'employée ou l'employé visé par la présente n'est pas tenu de verser à la CARRA les cotisations et les contributions normalement exigibles pour le temps non travaillé jusqu'à un maximum de 20 % du temps plein par année. Par ailleurs, l'employée ou l'employé se voit reconnaître une pleine année de service et un traitement admissible équivalent.

8° Un aménagement prévoit les modalités d'adaptation de l'horaire variable, le cas échéant.

9° Un régime ministériel d'aménagement du temps de travail doit être discuté au comité ministériel des relations professionnelles. À cette occasion, si le comité en convient, sont aussi discutées la comptabilisation et l'affectation des sommes économisées à la suite de la réduction du temps de travail.

10° Un régime ministériel d'aménagement du temps de travail est un aménagement ministériel en vertu de la section 3-5.00 si des conditions de travail prévues par la convention ou par la présente lettre d'entente doivent être modifiées.

11° L'application des articles 5 et 7 de la présente lettre d'entente cesse le 30 mars 2015 à moins que les parties n'en conviennent autrement.

12° La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de la signature de la convention.

~~11° L'application des articles 5 et 7 de la présente lettre d'entente cesse le 30 mars 2015 à moins que les parties n'en conviennent autrement.~~

~~12° La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de la signature de la convention.~~

LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 10
CONCERNANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL
RELATIF À L'ATTRACTION ET À LA RÉTENTION DU PERSONNEL
PROFESSIONNEL

1. Aux fins de mieux comprendre les problèmes que posent les conditions de travail des professionnelles et des professionnels et de proposer des solutions pour y remédier et en application de l'article 3-4.02 de la Convention collective des professionnelles et professionnels de l'Agence du revenu du Québec 2010-2015, les parties forment un comité mixte, composé de trois (3) représentants de l'employeur et de trois (3) représentants des employés.
2. Le comité étudie les questions suivantes :
 - a. la rémunération ;
 - b. les relativités salariales ;
 - c. la classification des emplois ;
 - d. la reconnaissance de la scolarité et de l'expérience ;
 - e. le développement et le transfert de l'expertise professionnelle ;
 - f. la fidélisation des professionnelles et des professionnels ;
 - g. l'attraction de la relève professionnelle.
3. Le comité soumet aux parties ses recommandations sur tous les sujets étudiés.
4. Le comité convient de ses règles de fonctionnement et, s'il le juge à propos, peut aborder toute autre question jugée pertinente au cadre de son travail.
5. La durée du mandat du comité est d'un (1) an.

LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 11
CONCERNANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL
RELATIF AU TRAVAIL À DOMICILE ET AU TÉLÉTRAVAIL

CONSIDÉRANT les préoccupations des parties de :

- a) maintenir des services publics de qualité et déterminer des sources d'économie ;
- b) travailler au maintien et au développement de l'expertise des employées et employés de l'Agence du revenu du Québec ;
- c) discuter des propositions concrètes d'amélioration des façons de faire en dehors du contexte formel de la négociation des conventions collectives.

L'employeur s'engage à mettre sur pied, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention collective, un comité mixte de concertation patronale-syndicale.

Ce comité de haut niveau est formé d'au plus trois (3) représentantes ou représentants de l'employeur et d'au plus trois (3) représentantes ou représentants syndicaux.

Le comité établit les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement ainsi que le calendrier de ses rencontres. Selon les besoins, le comité peut convenir de s'adjoindre toute personne ressource qu'il juge appropriée ou de confier certaines parties des travaux à des sous-comités.

Les parties s'engagent à partager toute l'information que le comité ou ses sous-comités déterminent comme étant nécessaire à la réalisation des travaux.

Le comité a pour mandat de discuter des sujets qui représentent des enjeux pour les parties et de faire des recommandations sur les problématiques soulevées.

Au cours des douze (12) premiers mois, les parties conviennent de traiter les sujets suivants :

Convention collective 2010-2015	Projet de convention collective 2015-2018 Modifications proposées
	<ul style="list-style-type: none">- l'impact du régime du travail à domicile sur l'organisation du travail ;- l'analyse du changement des façons de faire dans l'organisation ;- l'établissement d'un cadre de référence. <p>Au terme de ces douze (12) mois, le comité produit un bilan des travaux réalisés et fait ses recommandations, conjointes ou non, aux parties, notamment sur des moyens de mettre en place un régime de travail à domicile ou en télétravail.</p>

	<u>LETRE D'ENTENTE NUMÉRO 13</u> <u>RECONNAISSANCE DE LA SCOLARITÉ ET DE L'EXPÉRIENCE PERTINENTES</u> <u>LORS DE L'EMBAUCHE</u>
	<p><u>L'employeur s'engage à reconnaître la scolarité et l'expérience acquises à l'embauche et en cours d'emploi, de façon rétroactive au 14 mars 2000.</u></p> <p><u>Les parties conviennent que l'employée ou l'employé recruté depuis le 14 mars 2000 qui pourrait bénéficier des nouvelles dispositions de la Directive concernant l'attribution des taux de traitement ou taux de salaire et des bonis à certains employés en application de la présente lettre d'entente peut, dans les six (6) mois suivant la signature de la convention collective, demander la révision des données ayant servi à établir son traitement au moment de son embauche. L'employée ou l'employé fait sa demande à l'employeur qui lui transmet sa réponse dans les trente (30) jours.</u></p>