



**PAR COURRIEL**

Le Stade

La Tour

Le Centre sportif

L'Esplanade

Montréal, le 3 novembre 2021



**OBJET : Votre demande d'accès à l'information du 20 octobre 2021**  
**N/Dossier N° : DAI 402**

---



La présente a pour but de répondre à votre demande du 20 octobre dernier adressée à notre organisme en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (c. A-2.1) (ci-après appelée la « Loi ») et ayant pour objet l'accès et l'obtention des renseignements suivants :

*Tous documents ou contrats en lien avec la rémunération ainsi que les conditions de travail du personnel cadre et non-syndiqués du Parc Olympique.*

Après analyse, nous acceptons de donner suite à votre demande. Par conséquent, vous trouverez en annexe le document « Normes et pratiques de gestions » applicable aux personnes salariées non syndiquées du Parc olympique, incluant les cadres.

Nous portons à votre attention que le document « Normes et pratiques de gestions » sera mis à jour afin d'intégrer les échelles salariales 2021 et 2022 suivant leur approbation par les instances décisionnelles appropriées.

Veillez agréer, [REDACTED], l'expression de nos sentiments les meilleurs.

*Denis Privé* 2021.11.04  
14:09:40 -04'00'

---

**M<sup>e</sup> Denis Privé**

Secrétaire général et vice-président des affaires juridiques et corporatives  
Responsable de l'accès à l'information et de la protection des renseignements  
personnels

# NORMES ET PRATIQUES DE GESTION

---

RÉPERTOIRE DES CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES À LA NOMINATION, À LA RÉMUNÉRATION ET AUX AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES NON SYNDIQUÉES SUIVANTES :

- ❖ Cadre
- ❖ Conseiller en gestion des ressources humaines (CGRH)
- ❖ Professionnel (PNS)
- ❖ Bureau-technique (BTNS)
- ❖ Personnel occasionnel (ONS)

## NOTE AU LECTEUR

*Ce document consolidé présente les conditions de travail des employés non syndiqués du Parc olympique et cela, tel que présenté au Comité des ressources du 6 décembre 2018. En cas de doute sur l'interprétation de ses dispositions, et ce, notamment considérant la complexité du travail d'harmonisation, il importe de référer aux conditions de travail en vigueur dans les Normes et barèmes et à la Directrice des ressources humaines afin d'assurer une application uniforme et cohérentes à la vision et aux besoins d'affaires.*

*Par ailleurs, certaines dispositions sont transversales à l'organisation et donc, peuvent faire référence à un Syndicat, bien que les employés et employées visés par les présentes Normes et pratiques de gestion ne sont pas syndiqués.*



1.00	DÉFINITIONS.....	1
2.00	CHAMP D'APPLICATION .....	4
3.00	PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE .....	6
4.00	EMBAUCHE.....	6
5.00	PÉRIODE DE PROBATION.....	7
6.00	DÉTERMINATION DE LA CLASSE ET DU TITRE D'EMPLOI LORS DE L'EMBAUCHE, D'UNE PROMOTION, D'UNE MUTATION OU D'UNE AFFECTATION TEMPORAIRE.....	7
7.00	DÉTERMINATION DU TRAITEMENT LORS DE L'EMBAUCHE, D'UNE PROMOTION, D'UNE MUTATION OU D'UNE AFFECTATION TEMPORAIRE.....	7
8.00	RÈGLES CONCERNANT L'AVANCEMENT D'ÉCHELON.....	9
9.00	RÈGLES CONCERNANT L'AVANCEMENT D'ÉCHELON ACCÉLÉRÉ .....	9
10.00	MOUVEMENT DE PERSONNEL .....	10
11.00	SURPLUS DE PERSONNEL, PRÉAVIS DE FIN D'EMPLOI ET INDEMNITÉS .....	10
12.00	DEMANDE DE RÉVISION, CRÉATION D'UN NOUVEAU TITRE D'EMPLOI .....	11
13.00	COMITÉ CONJOINT D'ÉVALUATION DES EMPLOIS .....	12
14.00	CHANGEMENT DE SALAIRE LORS D'UNE RECLASSIFICATION .....	12
15.00	VERSEMENT DU SALAIRE .....	13
16.00	RÉMUNÉRATION.....	13
17.00	PRIMES .....	14
18.00	HEURES DE TRAVAIL RÉGULIÈRES .....	15
19.00	AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (ATT).....	15
20.00	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE .....	16
21.00	JOURS FÉRIÉS.....	17
22.00	CONGÉS PERSONNELS .....	18
23.00	CONGÉS SOCIAUX.....	18
24.00	FONCTION DE JURÉ OU TÉMOIN.....	20
25.00	CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES OU PERSONNELLES .....	20
26.00	VACANCES ANNUELLES.....	23
27.00	DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES.....	27
28.00	PERSONNE SALARIÉE HANDICAPÉE.....	27
29.00	RÉGIME DE RETRAITE .....	27

<b>30.00</b>	<b>RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, MALADIE, SALAIRE .....</b>	<b>27</b>
<b>31.00</b>	<b>ABSENCE MALADIE .....</b>	<b>28</b>
<b>32.00</b>	<b>ABSENCE ACCIDENT DE TRAVAIL .....</b>	<b>29</b>
<b>33.00</b>	<b>DROITS PARENTAUX.....</b>	<b>30</b>
<b>34.00</b>	<b>CONGÉ SANS TRAITEMENT .....</b>	<b>46</b>
<b>35.00</b>	<b>RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ .....</b>	<b>46</b>
<b>36.00</b>	<b>PERFECTIONNEMENT.....</b>	<b>53</b>
<b>37.00</b>	<b>TÉLÉTRAVAIL.....</b>	<b>53</b>
<b>38.00</b>	<b>UNIFORMES.....</b>	<b>53</b>
<b>39.00</b>	<b>AUTOMOBILE ET FRAIS DE VOYAGE.....</b>	<b>54</b>
<b>40.00</b>	<b>DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL.....</b>	<b>54</b>
<b>41.00</b>	<b>MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES .....</b>	<b>54</b>
<b>42.00</b>	<b>NON DISCRIMINATION .....</b>	<b>55</b>
<b>43.00</b>	<b>MÉCANISME DE RÈGLEMENT DE PLAINTES.....</b>	<b>55</b>
<b>44.00</b>	<b>DIVERS.....</b>	<b>56</b>
	<b>ANNEXE A .....</b>	<b>57</b>
	<b>PLAN DE CLASSIFICATION ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT UNIFIÉES DU PLAN DE CLASSIFICATION DU PARC OLYMPIQUE.....</b>	<b>57</b>
	<b>ANNEXE B .....</b>	<b>69</b>
	<b>PARAMÈTRES GÉNÉRAUX D'AUGMENTATION SALARIALE .....</b>	<b>69</b>
	<b>ANNEXE C .....</b>	<b>70</b>
	<b>Liste des personnes salariées cadre ayant un avancement d'échelon au 1er novembre 2018.....</b>	<b>70</b>
	<b>ANNEXE D .....</b>	<b>71</b>
	<b>GÉNÉRALITÉS - DESCRIPTIONS DE TÂCHES, ÉVALUATIONS, CLASSEMENT, PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS .....</b>	<b>71</b>

## **1.00 DÉFINITIONS**

### **1.01 « Employeur »**

Désigne la Société de développement et de mise en valeur du Parc olympique.

### **1.02 « Personne salariée »**

Désigne toute personne non syndiquée travaillant pour l'Employeur et appartenant à l'une des catégories suivantes :

- « **BTNS** » : Bureau et Technique;
- « **PNS** » : Professionnelle et professionnel;
- « **CGRH** » : Conseillère et conseiller en gestion des ressources humaines;
- « **CADRE** » : Cadre;
- « **ONS** » : Occasionnelle ou occasionnel.

### **1.03 « Personne salariée régulière »**

Personne salariée occupant un poste régulier et ayant complété positivement sa période de probation.

### **1.04 « Personne salariée temporaire »**

Personne salariée embauchée pour :

- parer à un surcroît temporaire de travail ou à un événement imprévu;
- pour occuper temporairement un poste vacant pendant un processus de dotation; ou
- pour remplacer une personne salariée régulière temporairement absente de son poste lorsque la date de retour est inconnue.

### **1.05 « Personne salariée remplaçante »**

Personne salariée embauchée pour remplacer une personne salariée temporairement absente dont la date de retour est connue. La personne salariée remplaçante est licenciée à la fin de son mandat.

### **1.06 « Personne salariée occasionnelle »**

Personne salariée embauchée en raison de la nature des activités de sa direction, pour un mandat spécifique ou un événement.

### **1.07 « Personne salariée à temps complet »**

Personne salariée qui travaille le nombre d'heures habituel prévu à son titre d'emploi.

- 1.08 « Personne salariée à temps partiel »**  
Personne salariée qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures égal ou inférieur à 80% du nombre d'heures de la semaine de travail de la personne salariée à temps complet. Le fait de travailler exceptionnellement le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi ne modifie pas le statut de personne salariée à temps partiel.
- 1.09 « Poste »**  
Désigne une affectation de travail prévue au plan des effectifs.
- 1.10 « Emploi – Titre d'emploi »**  
Désigne la nature et les principales caractéristiques du travail de même que les qualifications et autres exigences requises.
- 1.11 « Fonction »**  
Désigne la description des principales tâches selon les besoins liés aux orientations corporatives ou aux besoins spécifiques.
- 1.12 « Probation »**  
Période pendant laquelle l'Employeur porte un jugement sur les aptitudes de la personne salariée à fournir une prestation de travail normale et satisfaisante. Elle vise habituellement la période qui suit l'embauche ou la nomination d'une personne salariée dans une nouvelle fonction.
- 1.13 « Service continu »**  
Durée ininterrompue pendant laquelle la personne salariée est lié à l'Employeur.
- 1.14 « Promotion »**  
Mouvement d'une personne salariée d'une classe d'emploi à une autre dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.
- 1.15 « Mutation »**  
Mouvement d'une personne salariée à l'intérieur d'une classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celle qu'elle quitte.
- 1.16 « Rétrogradation »**  
Mouvement d'une personne salariée d'une classe d'emploi à une autre dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.
- 1.17 « Affectation temporaire »**  
Désignation d'une personne salariée à un titre d'emploi ou une fonction pour un mandat temporaire.

### **1.18 « Conjoint »**

Les personnes

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

### **1.19 « Enfant à charge »**

Un enfant de la personne salariée, de son conjoint ou des deux, non lié par un mariage ou une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- est âgé de moins de 18 ans;
- est âgé de moins de 25 ans et fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu;
- quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

### **1.20 « Parent »**

On entend par « parent » l'enfant, le conjoint, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents de la personne salariée ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Sont aussi considérés comme parent d'une personne salariée :

- une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;
- un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
- le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;
- la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;
- toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.

### **1.21 « Traitement »**

La rémunération régulière de la personne salariée correspondant à l'échelle de traitement ainsi qu'à l'échelon où elle se situe à l'intérieur de ladite échelle.

**1.22 « Jour »**

Jour de calendrier à moins que l'expression « jour ouvrable » soit utilisée.

**1.23 « Jour ouvrable »**

Un jour ouvrable correspond à une journée où la personne salariée peut être appelée à travailler de façon habituelle en fonction des besoins organisationnels.

**1.24 « Direction des ressources humaines »**

Désigne toute personne salariée autorisée à agir au nom de la Direction des ressources humaines. Habituellement, mais non exclusivement, les personnes salariées régulières occupant la fonction de direction des ressources humaines et de conseiller en gestion des ressources humaines.

**1.25 « Supérieur immédiat »**

Cadre occupant une fonction au niveau d'autorité immédiatement supérieur à celui de la personne salariée concernée.

**2.00 CHAMP D'APPLICATION**

Ce manuel de gestion régit les Normes et pratique de gestion applicables à la nomination, à la rémunération et aux autres conditions de travail de la personne salariée non syndiquée de la Société de développement et de mise en valeur du parc olympique.

Les dispositions contenues dans ce document excluent le président- directeur général, lequel est nommé par le gouvernement.

**2.01** La personne salariée en période de probation est couverte par les dispositions des normes et pratique de gestion.

**2.02** La personne salariée régulière en période de probation est éligible au régime d'assurance vie, maladie et salaire conformément au contrat en vigueur.

**2.03** Les normes et pratique de gestion s'appliquent aux personnes salariées régulières à temps partiel sauf stipulations à l'effet contraire. Toutefois, les droits et avantages accordés sont calculés au prorata des heures travaillées.

**2.04** La personne salariée temporaire et la personne salariée remplaçante bénéficient de toutes les conditions de travail prévues aux présentes sauf en ce qui a trait aux dispositions relatives :

- période de probation (article 5.00);
- surplus de personnel, préavis de fin d'emploi et indemnités (article 11.00);
- congé personnels (article 23.00);
- droit de participation aux affaires publiques (article 27.00);
- personne salariée handicapée (article 28.00);
- régimes d'assurances vie, maladie, salaire (article 30.00);
- droit parentaux (embauche de moins de vingt (20) jours travaillés) (article 33.00);
- congé sans traitement (article 34.00);
- congé à traitement différé (article 35.00);
- perfectionnement (article 36.00).

**2.05** La personne salariée occasionnelle bénéficie de toutes les conditions de travail prévues aux présentes sauf en ce qui a trait aux dispositions relatives :

- période de probation (Article 5.00);
- surplus de personnel, préavis de fin d'emploi et indemnités (article 11.00);
- aménagement du temps de travail (article 19.00);
- congés fériés, incluant la Fête nationale (article 21.00);
- congé personnels (article 22.00);
- personne salariée handicapée (article 28.00);
- régimes d'assurances vie, maladie, salaire (article 30.00);
- absence maladie (article 31.00);
- congé sans traitement (article 34.00);
- congé à traitement différé (article 35.00).

Elle reçoit à chaque paie un montant équivalent à onze pour cent et douze (11.12%) de son salaire effectivement gagné en guise de paiement pour les avantages suivants :

- Congés fériés, incluant la Fête nationale;
- Absence maladie;
- Assurance, vie, maladie, assurance salaire.

**2.06** La personne salariée embauchée à titre de personne salariée non syndiquée pourrait être appelée à démissionner de toutes fonctions syndiquées.

### **3.00 PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE**

**3.01** L'Employeur s'efforce d'utiliser d'une manière optimale la compétence professionnelle de ses personnes salariées. L'Employeur attribue à la personne salariée de façon principale et habituelle des tâches correspondant aux attributions caractéristiques de son titre d'emploi sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire.

**3.02** Dans l'élaboration et la réalisation des travaux relevant de sa compétence, la personne salariée s'engage à respecter les règles de l'art ainsi que les principes de déontologie et d'éthique généralement reconnus dans la discipline concernée.

Dans le cas où une personne salariée régie par la présente est poursuivie en justice par un tiers par suite d'actes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf le cas de faute lourde, l'Employeur prendra fait et cause pour la personne salariée visée.

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

#### **3.03 Responsabilité civile**

Dès que la responsabilité de l'Employeur a été établie, celle-ci dédommage toute personne salariée pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés ou apportés à l'Employeur, sauf si la personne salariée a fait preuve de négligence ou de faute lourde.

Dans le cas où telle perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par la personne salariée, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par la personne salariée, déduction faite des compensations versées par les assureurs.

### **4.00 EMBAUCHE**

**4.01** L'embauche de toute personne salariée est faite selon les dispositions des normes et pratique de gestion.

**4.02** À l'embauche, l'Employeur fournit à la personne salariée une copie numérique des normes et pratique de gestion.

**4.03** À l'embauche, l'Employeur doit exiger de la personne salariée une attestation de son expérience et de sa formation.

S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de sa formation, après avoir démontré telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.

## **5.00 PÉRIODE DE PROBATION**

**5.01** La période de probation de toute personne salariée régulière à la suite de l'embauche ou de sa nomination est de douze (12) mois travaillés à l'exception de la personne salariée régulière **BTNS** où la période de probation est de six (6) mois travaillés.

Toutefois, l'employeur peut prolonger cette période de six (6) mois s'il le juge approprié. Dans ce cas, la personne salariée est prévenue au moins un (1) mois avant la fin de la période de probation initiale.

Dans l'éventualité où la personne salariée s'absente durant cette période, la période de probation sera prolongée de la durée de l'absence.

**5.02** Un processus est mis en place pour effectuer l'évaluation de la personne salariée soit :

- Présentation des objectifs à atteindre;
- Évaluation de mi- probation;
- Évaluation finale.

**5.03** L'Employeur peut mettre fin, à l'emploi, en tout temps, d'une personne salariée durant sa période de probation moyennant un préavis écrit d'un mois.

**5.04** À l'expiration de la période de probation continue, la personne salariée sur recommandation favorable de son supérieur immédiat et hiérarchique est nommée à titre de personne salariée régulière.

## **6.00 DÉTERMINATION DE LA CLASSE ET DU TITRE D'EMPLOI LORS DE L'EMBAUCHE, D'UNE PROMOTION, D'UNE MUTATION OU D'UNE AFFECTATION TEMPORAIRE**

**6.01** La personne salariée dès son engagement, sa promotion, sa mutation ou son affectation temporaire par l'Employeur, se voit attribuer un titre d'emploi et une classe d'emploi basés sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques, dont l'exercice est exigé de la personne salariée de façon principale et habituelle. Le titre et la classe d'emploi doivent correspondre à un titre et à une classe prévue au plan de classification du Parc olympique.

## **7.00 DÉTERMINATION DU TRAITEMENT LORS DE L'EMBAUCHE, D'UNE PROMOTION, D'UNE MUTATION OU D'UNE AFFECTATION TEMPORAIRE**

**7.01** La personne salariée, à la suite de l'application de l'article 6.00, est intégrée dans l'échelle de salaire correspondant à son titre d'emploi.

**7.02** L'Employeur détermine l'échelon de la personne salariée, dans ladite échelle de salaire, selon les qualifications demandées au plan de classification du Parc olympique, suivant les modalités du présent article.

- 7.03** Une personne salariée, ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à un titre d'emploi, est engagée, promue, mutée ou affectée temporairement à l'échelon correspondant au minimum d'années d'expérience requises selon le plan de classification.
- 7.04** L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des traitements à l'intérieur d'une échelle prévue pour chacune des classes. Toutefois, la dernière fraction d'année d'expérience supérieure à neuf (9) mois équivaut à une année d'expérience.
- 7.05** Une personne salariée possédant plus d'expérience que le minimum requis pour le titre d'emploi se voit accorder un nombre d'échelons supplémentaires pour chaque année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites au titre d'emploi.
- 7.06** Une personne salariée ayant achevé avec succès plus d'années d'études pertinentes que le minimum requis dans une institution officiellement reconnue se voit accorder un nombre d'échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis.
- Tous les diplômes émis à l'extérieur du Québec doivent être sanctionnés par une attestation d'équivalence émise par l'organisme gouvernemental habilité.
- 7.07** La personne salariée qui ne remplit pas les conditions minimales du titre d'emploi pourra y suppléer de la façon suivante :
- a) les personnes salariées ne détenant pas la formation minimale au titre d'emploi prévu au plan de classification pourront compenser chaque année de scolarité manquante pertinente prévue au plan de classification par deux années d'expérience pertinentes à moins que la formation ou la certification demandée au titre d'emploi soit obligatoire dans l'exercice de cette fonction;
  - b) chaque bloc de deux années d'expériences pertinentes manquantes peut être compensé par une année de scolarité pertinente supérieure à la scolarité minimale exigée à la condition minimale d'admission au titre d'emploi.
- 7.08** La personne salariée qui bénéficie d'une promotion ou mutation a droit à la plus avantageuse des formules suivantes :
- a) L'échelon de traitement de sa nouvelle classe d'emploi correspondant à ses années de formation et d'expérience pertinentes à sa nouvelle fonction;
  - b) Maintien de son traitement en l'intégrant dans l'échelle de la nouvelle classe d'emploi à l'échelon correspondant au salaire égal ou immédiatement supérieur.

## **8.00 RÈGLES CONCERNANT L'AVANCEMENT D'ÉCHELON**

**8.01** La durée du séjour dans un échelon est d'une année et chaque échelon correspond à une année d'expérience.

Pour les personnes salariées à temps partiel, temporaires, remplaçante ou occasionnelles

La durée du séjour dans un échelon est de mille huit cent vingt (1 820) heures travaillées ou payées pour les titres d'emplois sur une base de 35 heures par semaine et de deux-milles quatre-vingts (2080) heures travaillées ou payées pour les titres d'emplois sur une base de 40 heures par semaine.

**8.02** Le premier avancement est consenti au 1er janvier ou 1er juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective de l'engagement.

Par la suite, à la même période, chaque année, la personne salariée bénéficie d'un avancement d'échelon à condition qu'elle n'ait pas obtenu un congé sans traitement (article 34.00) d'une durée supérieure à six (6) mois dans les douze (12) derniers mois précédant sa date d'avancement d'échelon.

Cependant, les personnes salariées régulières **CADRES** identifiées à l'annexe « C » bénéficient d'un avancement d'échelon au 1<sup>er</sup> novembre de chaque année. Cet avancement annuel est octroyé jusqu'à ce que la personne salariée ait atteint le taux horaire maximum de sa classe d'emploi.

Un changement de titre d'emploi n'influe pas sur la date d'avancement d'échelon.

Pour les personnes salariées à temps partiel, temporaires, remplaçantes et occasionnelles :

Lorsque la personne salariée a cumulé mille huit cent vingt (1 820) heures travaillées ou payées sur une base de 35 heures par semaine et de deux mille quatre-vingts (2080) heures travaillées ou payées sur une base de 40 heures par semaine, au même titre d'emploi, un avancement d'échelon lui est consenti dans ce titre d'emploi. Cet exercice est effectué jusqu'à ce qu'elle atteigne le maximum de l'échelle de traitement du titre d'emploi. Il ne peut y avoir qu'un avancement d'échelon par période de 12 mois.

## **9.00 RÈGLES CONCERNANT L'AVANCEMENT D'ÉCHELON ACCÉLÉRÉ**

**9.01** L'avancement accéléré d'échelon est possible dans le cas d'études additionnelles relativement aux attributions du titre d'emploi.

**9.02** Un avancement accéléré d'échelon est possible lorsque la personne salariée a obtenu, dans une institution reconnue, un diplôme supplémentaire à la formation minimale exigée au titre d'emploi et que ce dernier est en relation avec les attributions du titre d'emploi.

**9.03** À la suite de la soumission du diplôme d'études additionnelles à l'Employeur, la personne salariée se voit accorder un nombre d'échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis relativement aux attributions du titre d'emploi.

**9.04** L'augmentation de traitement résultant d'un avancement accéléré d'échelon prend effet à la date de la soumission de la preuve d'acquisition d'études.

## **10.00 MOUVEMENT DE PERSONNEL**

**10.01** Règle générale, lorsque l'Employeur a l'intention de combler un poste ou une affectation ou lorsqu'un poste est vacant, elle s'efforce d'afficher un avis à cet effet à l'interne et pour les candidatures externes sur son site Web.

**10.02** L'avis d'affichage comprend en outre:

- le titre d'emploi,
- la fonction;
- la description de la fonction;
- les qualifications et exigences requises;
- la classe d'emploi;
- l'échelle salariale.

## **11.00 SURPLUS DE PERSONNEL, PRÉAVIS DE FIN D'EMPLOI ET INDEMNITÉS**

**11.01** L'Employeur peut abolir un poste à la suite de:

- a) une diminution de la clientèle;
- b) une modification des services à rendre à la clientèle;
- c) une réorganisation administrative;
- d) une rationalisation de l'utilisation des effectifs.
- e) changements technologiques;
- f) événement fortuit ou imprévisible;
- g) ou toute autre raison valable.

**11.02** Lorsqu'une mise à pied doit être effectuée à la suite d'une abolition de poste, la personne salariée régulière touchée ayant trois (3) ans de service se voit offrir une prime de séparation équivalente à quatre (4) semaines de salaire par année de service (maximum 52 semaines).

Dans le cas d'une année incomplète, l'indemnité versée est au prorata de la période où la personne salariée a eu droit à son traitement.

La personne salariée est avisée dans les meilleurs délais mais au minimum un mois avant l'abolition de son poste.

Toutefois, cette disposition ne s'applique pas si la personne salariée est admissible à une retraite sans réduction actuarielle. Dans ce cas, les indemnités prévues à la loi sur les Normes du travail s'appliquent.

**11.03** Pendant son emploi, une personne salariée peut être remerciée de ses services si elle a commis une faute par le fait :

- a) d'utiliser les facilités offertes par le Parc olympique ou d'utiliser les attributions de son poste à des fins pouvant rapporter des bénéfices personnels à la personne salariée concernée ou à d'autres personnes;
- b) de solliciter directement ou indirectement des faveurs, bénéfices ou avantages de manière à nuire à son indépendance ou son impartialité.

**11.04** Nonobstant l'article 11.03, une personne salariée peut être licenciée pour cause juste et suffisante.

## **12.00 DEMANDE DE RÉVISION, CRÉATION D'UN NOUVEAU TITRE D'EMPLOI**

**12.01** Si une personne salariée titulaire d'un poste ou son gestionnaire constate :

- a) qu'une modification du travail ou des conditions d'exécution a été apportée par l'Employeur et a pour effet de changer l'évaluation de l'emploi;
- b) que la description d'emploi n'est pas représentative des tâches accomplies,

ces derniers peuvent formuler une demande de révision par écrit de la description d'emploi et/ou de l'évaluation à la Direction des ressources humaines en remplissant le formulaire prévu à cet effet.

Dans tous les cas, les attributions principales d'un titre d'emploi doivent avoir un caractère permanent.

- 12.02** Un titre d'emploi peut être créé dans les seuls cas où l'Employeur détermine :
- a) que les attributions principales d'un emploi ne se retrouvent dans aucun libellé des titres d'emploi prévus au plan de classification;
  - b) que des modifications significatives sont apportées aux attributions principales d'un titre d'emploi déjà prévu au plan de classification.

Dans tous les cas, les attributions principales d'un titre d'emploi doivent avoir un caractère permanent.

- 12.03** Lorsque l'Employeur désire créer un nouveau titre d'emploi, il fournit une copie de la description de cet emploi et de l'évaluation selon le plan d'évaluation en vigueur effectuée, aux membres du comité conjoint d'évaluation des emplois.

### **13.00 COMITÉ CONJOINT D'ÉVALUATION DES EMPLOIS**

- 13.01** Un comité conjoint d'évaluation des emplois est constitué chez l'Employeur. Le comité est composé de six membres, dont trois représentants syndicaux et trois représentants patronaux.

- 13.02** Le comité a pour mandat d'analyser, de discuter, d'accepter ou de refuser tout ce qui a trait à l'évaluation de l'emploi.

- 13.03** Toute entente entre les parties au niveau du comité est finale et exécutoire.

- 13.04** L'Employeur fait parvenir au demandeur la décision du comité.

- 13.05** Si aucune entente n'est intervenue sur les cotes à attribuer aux sous-facteurs du système d'évaluation dans les 30 jours du constat, les cotes d'évaluation en litige sont soumises à un « arbitre » spécialisé dans le domaine.

### **14.00 CHANGEMENT DE SALAIRE LORS D'UNE RECLASSIFICATION**

- 14.01** Lors d'une reclassification d'un emploi à une classe supérieure, la personne titulaire reçoit le salaire correspondant à cette classe supérieure selon les modalités de l'article 7.00.

- 14.02** Lors d'une reclassification d'un emploi à une classe inférieure, la personne titulaire ne subit pas de baisse de salaire sauf pour les personnes temporaires ou celles travaillant temporairement en fonction supérieure à cet emploi. La personne salariée ne subissant pas de diminution de salaire est alors considérée comme une personne salariée hors échelle et les dispositions s'y rapportant s'appliquent.

- 14.03** La rétroactivité qui s'applique dans les cas de reclassification est à partir de la date de dépôt d'une demande de révision et dans les cas de création d'emploi, c'est à partir de l'occupation en poste de la personne titulaire.

**14.04** Le versement salarial d'un ajustement résultant de la reclassification est effectué dans les trente (30) jours suivant l'entente du comité ou la décision arbitrale concernant cette fonction.

**14.05** L'Employeur doit procéder à l'affichage de l'emploi reclassifié au plus tard le 31 octobre de l'année en cours.

## **15.00 VERSEMENT DU SALAIRE**

**15.01** La paie est déposée au compte bancaire indiqué par la personne salariée. Cependant, si le jour de paie coïncide avec un jour férié chômé, la paie est déposée le jour ouvrable précédent.

**15.02** Le bordereau du relevé de paie indique au moins les informations suivantes :

- le nom et prénom de la personne salariée;
- le titre d'emploi;
- le salaire brut;
- le salaire net;
- la période couverte;
- les primes;
- les déductions prévues par les lois;
- les montants cumulatifs;
- le solde des réserves des banques.

**15.03** Au plus tard trois semaines avant son départ pour les vacances, une personne salariée peut faire une demande afin de recevoir le salaire qu'elle recevrait normalement durant cette période dès son départ pour les vacances.

**15.04** Lorsque la personne salariée quitte le service de l'Employeur, celle-ci lui remet toute somme d'argent due au moment de son départ. Si la chose s'avère impossible, l'Employeur doit le faire à la période de paie suivant le départ de la personne salariée.

**15.05** L'Employeur peut récupérer en tout temps les argents versés en trop jusqu'à concurrence de cinquante (50,00 \$) par paie.

## **16.00 RÉMUNÉRATION**

**16.01** Les échelles de traitement unifiées du plan de classification du Parc olympique les titres d'emplois et les classes sont celles apparaissant à l'Annexe « A ».

**16.02** Les règles de majoration des échelles de traitement sont décrites à l'Annexe « B ».

## **17.00 PRIMES**

**17.01** Le présent article ne s'applique pas en cas de remplacement pour vacances annuelles.

**17.02** Une personne salariée **ONS** qui agit en tant que chef d'équipe après avoir été nommé à cet effet par l'Employeur bénéficie de la prime suivante tant et aussi longtemps qu'elle exerce cette responsabilité.

- 1,10 \$ l'heure à compter du 1er avril 2018;
- 1,10 \$ l'heure à compter du 1er avril 2019.

Cette prime s'ajoute au taux prévu à la classification individuelle.

**17.03** Un **CADRE** qui fait l'objet d'une désignation à titre provisoire ou d'une désignation comme remplaçant temporaire alors qu'il cumule deux (2) emplois d'encadrement pour une période minimale de quarante-cinq (45) jours consécutifs reçoit, pendant cette période, une rémunération additionnelle calculée sur une base annuelle de 5% du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emploi pour laquelle il fait l'objet d'une telle désignation.

**17.04** Un **CADRE** qui fait l'objet d'une désignation à titre provisoire ou d'une désignation comme remplaçant temporaire dans un emploi de cadre dont le niveau est supérieur à son classement, alors qu'il n'y a pas cumul d'emplois, pour une période minimale de 45 jours consécutifs reçoit, pendant cette période, une rémunération additionnelle calculée sur une base annuelle de 5% de son traitement annuel.

**17.05** Un **CADRE** qui, dans des circonstances particulières ou exceptionnelles, se voit confier un projet d'envergure clairement identifié dans le plan stratégique de l'organisation et dont les résultats ont un impact prépondérant au regard de la mission de l'organisation se voit attribuer une rémunération additionnelle, calculée sur une base annuelle, ne pouvant être inférieure à 5% et supérieure à 10% du traitement du cadre.

Le mandat ne doit pas constituer une des attributions principales et habituelles dévolues à l'emploi du **CADRE**. Par ailleurs, le mandat peut être d'une envergure telle que sa réalisation exige que le cadre désigné temporairement soit libéré de l'emploi qu'il occupe. L'envergure du mandat se mesure, entre autres, par l'ampleur des objectifs recherchés et des résultats attendus, ainsi que par la marge de manœuvre et le pouvoir de représentation octroyés.

## **18.00 HEURES DE TRAVAIL RÉGULIÈRES**

**18.01** La semaine habituelle de travail est de trente-cinq (35) heures. La personne salariée détermine de façon autonome son horaire de travail sur deux (2) semaines (70 heures par deux (2) semaines) en s'assurant que celui-ci respecte les besoins opérationnels de son service établis par son supérieur.

### Pour les personnes salariées **ONS**

Vu la nature de l'emploi, le nombre d'heures de travail est déterminé selon les besoins opérationnels sur la base d'une semaine normale de travail de quarante (40) heures.

**18.02** La personne salariée régulière peut réaliser quotidiennement plus ou moins de temps que sept (7) heures (base de trente-cinq (35) heures par semaine) ou huit (8) heures (base de quarante (40) heures par semaine). Une personne salariée qui a travaillé plus d'heures peut s'absenter à un moment convenu avec son supérieur immédiat, à raison d'une demi-journée par semaine ou d'une (1) journée par période de paie.

**18.03** La personne salariée bénéficie d'une période non payée de 1 heure pour prendre leur repas. Celle-ci ne peut être inférieure à une demi-heure (1/2).

Pour la personne salariée **ONS**, la période non payée est d'une durée d'une demi-heure (1/2).

**18.04** La personne salariée **ONS** dont la tâche exige une disponibilité continue sur les lieux du travail, bénéficie d'une période d'une demi-heure (1/2) payée à l'intérieur de leurs heures de travail pour prendre leur repas.

**18.05** La personne salariée a droit à quinze (15) minutes payées de repos par demi-journée de travail. Si les besoins organisationnels le permettent, cette période peut être ajoutée à la période de repas à la suite de l'autorisation du supérieur immédiat.

## **19.00 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (ATT)**

**19.01** L'aménagement du temps de travail permet à la personne salariée à temps complet de répartir ses heures de travail sur une période inférieure à 10 jours. La période d'absence fixe prévue par cycle de paie est d'un minimum de 3,5 heures et d'un maximum de 14 heures.

**19.02** La personne salariée admissible peut bénéficier de l'aménagement de son temps de travail pourvu que les besoins organisationnels soient rencontrés.

**19.03** Le total des heures travaillées doit correspondre en tout temps au total des heures prévues à la période de paie de la personne salariée. Conséquemment, advenant une absence au cours de la période (congé férié, congé social, maladie), le différentiel des heures doit être repris à l'intérieur de cette même période de paie ou exceptionnellement, si impossible, la période de paie suivante.

- 19.04** Les périodes de pause et de repas ne peuvent permettre d'accumuler le temps requis dans le cadre de l'aménagement du temps de travail.
- 19.05** Pour en bénéficier, la personne salariée doit remplir le formulaire prévu à cet effet, le faire autoriser par son supérieur immédiat et remettre la version dûment signée à la Direction des ressources humaines au moins deux (2) semaines avant le début de l'entente qui doit toujours correspondre au début d'une période de paie.
- 19.06** La durée d'une telle entente est d'un minimum de trois (3) mois et d'un maximum de douze (12) mois et n'est pas renouvelable automatiquement.
- 19.07** En cas de besoins, l'Employeur pourra annuler l'entente moyennant un préavis d'au moins un (1) mois à la personne salariée. De même, la personne salariée pourra mettre un terme à cette entente moyennant le même préavis.

## **20.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

- 20.01** Tout travail requis par l'Employeur et que l'Employeur demande à une personne salariée d'exécuter en dehors de la semaine habituelle de travail, telles que définies à l'article 18, est considéré comme travail supplémentaire.

Le travail supplémentaire pour la personne salariée **PNS** est remis à raison d'une fois (100%) le taux horaire de la personne salariée et est repris sous forme de congé devant être utilisé avant le 1<sup>er</sup> mai de chaque année.

Le travail supplémentaire pour la personne salariée **BTNS** est rémunéré à raison d'une fois et demie (150%) le taux horaire de la personne salariée concernée, sauf pour les jours fériés et chômés où le taux double s'applique en plus du paiement de la fête.

Le travail supplémentaire pour la personne salariée **ONS** est rémunéré selon la Loi sur les normes du travail.

- 20.02** Selon le choix de la personne salariée et sur approbation de son supérieur immédiat, le temps supplémentaire est remis en temps de congé à raison de 100%, 150% ou de 200% du temps soit en déposant les heures effectuées dans une banque qui seront prises ultérieurement ou payé en même temps que la paie suivante celle de la période pendant laquelle le travail a été fait.

- 20.03** Dans le cas, où le temps supplémentaire effectué est mis en banque, la personne salariée ne pourra accumuler plus de 70 heures dans cette dernière. Toutes les heures excédentaires devront être automatiquement rémunérées.

Les congés sont pris à une date convenue entre la personne salariée et le supérieur immédiat de qui elle relève et devront être utilisés avant le 1<sup>er</sup> mai, à moins d'entente entre la personne salariée et l'Employeur.

Dans l'éventualité où les congés n'ont pas été pris au 30 avril, ils seront rémunérés sur une paie au début de mai.

**20.04** La personne salariée **BTNS** et **PNS** qui, après le départ de son travail, doit y retourner pour effectuer du travail supplémentaire sera rémunérée pour un minimum de 4 heures à taux simple.

**20.05** Toute personne salariée a droit à une pause d'au moins huit (8) heures entre la fin d'une période de travail et le début d'une autre période.

## **21.00 JOURS FÉRIÉS**

**21.01** La personne salariée **BTNS, PNS, CGRH et CADRE** bénéficie de treize (13) jours fériés, chômés, sans réduction de traitement, par année civile.

Le choix de ces treize (13) congés est fait au début de chaque année financière par l'Employeur. Ce choix tient compte des exigences du calendrier d'opération et des lois. Les dates choisies correspondent aux congés fériés suivants :

- Lundi qui précède le 25 mai
- Fête Nationale
- Fête du Canada
- Fête du travail
- Jour de l'Action de Grâce
- Veille de Noël
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du Jour de l'An
- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques

## **22.00 CONGÉS PERSONNELS**

**22.01** Au 1er mai de chaque année, l'Employeur verse au crédit de la personne salariée régulière **CGRH et CADRE** une banque de trente-cinq (35) heures à titre de congés personnels.

Ces heures sont utilisées à la discrétion de la personne salariée et ne sont non monnayables et non cumulables au 30 avril advenant le cas où elles ne sont pas utilisées.

Toutefois, la personne salariée embauchée après le 1er mai se verra octroyer un crédit d'heures au prorata de la période travaillée au cours de sa première année d'emploi sur la base de 35 heures par semaine selon le tableau suivant :

<u>Mois d'embauche</u>	<u>Crédit d'heures</u>
Mai	35
Juin	35
Juillet	31.5
Août	28
Septembre	24.5
Octobre	21
Novembre	17.5
Décembre	14
Janvier	10.5
Février	7
Mars	3.5
Avril	0

## **23.00 CONGÉS SOCIAUX**

**23.01** Toute personne salariée bénéficiant d'un congé payé d'une durée établie tenant compte des besoins, dans les cas ci-après décrits.

**23.02** Ces congés sont accordés s'il s'agit d'une journée où la personne salariée aurait normalement travaillé.

**23.03** La personne salariée, sauf si elle reçoit des prestations d'assurance-salaire ou bénéficie déjà d'un congé à un autre titre, a droit à un congé sans perte de traitement dans les cas suivants :

- a) Cinq (5) jours ouvrables consécutifs lors du mariage de la personne salariée, à l'exception de la personne salariée **ONS** qui bénéficie d'une journée avec salaire.  
Il est loisible à la personne salariée de rajouter à cette période des jours de vacances accumulés après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- b) La journée du mariage lors du mariage de ses père, mère, fils, fille, frère et sœur: le jour du mariage, à l'exception de la personne salariée **ONS** qui bénéficie d'une journée sans salaire.
- c) Cinq (5) jours ouvrables lors du décès et/ou des funérailles de son conjoint ou d'un enfant ou enfant à charge.  
Il est loisible à la personne salariée de rajouter à cette période des jours de vacances accumulés après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- d) Cinq (5) jours ouvrables, dont trois jours rémunérés, lors du décès et/ou des funérailles de ses père, mère, frère ou sœur :  
Il est loisible à la personne salariée de rajouter à cette période des jours de vacances accumulés après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- e) Trois (3) ouvrables lors du décès ou des funérailles de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile de la personne salariée;
- f) Une (1) journée ouvrable lors du décès et /ou des funérailles de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de la personne salariée;
- g) La journée du déménagement lorsque la personne salariée change le lieu de son domicile; cependant, une personne salariée n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année civile.
- h) Tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) ou toute raison sérieuse et d'urgence qui oblige une personne salariée à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé doit être fixé après entente avec la Direction des ressources humaines.

Cependant, ce congé est non rémunéré pour la personne salariée **ONS**.

**23.04** Dans les cas visés à l'article 23.03, aux alinéas b), c) d), f), la personne salariée bénéficie d'une (1) journée additionnelle payée si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de l'Employeur et d'une autre journée additionnelle si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres du Parc olympique.

**23.05** Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir sans délai la Direction des ressources humaines et produire, à sa demande, la preuve ou l'attestation de ces faits. Dans le présent article, les mots journées de congé signifient une pleine période de 24 heures.

**23.06** Si une personne salariée est dans l'impossibilité d'aviser au préalable, il doit faire part des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire.

## **24.00 FONCTION DE JURÉ OU TÉMOIN**

**24.01** La personne salariée appelée à se présenter comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause ne doit subir aucune perte de salaire et l'Employeur maintient son salaire comme si elle avait normalement travaillé pendant la durée de son absence. Cependant, elle doit remettre à l'Employeur l'indemnité perçue à titre de témoin ou de juré, sauf les sommes qui lui sont allouées par la loi à titre de dépenses en outre de l'indemnité ci-avant. En aucun cas le remboursement exigé ne doit excéder le salaire régulier de la personne salariée.

## **25.00 CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES OU PERSONNELLES**

**25.01** La personne salariée peut, après en avoir avisé l'Employeur le plus tôt possible, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours sans solde par année pour remplir des obligations reliées:

- à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint;
- en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit à titre de proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions;
- en raison où la personne salariée ou un parent est victime d'un acte criminel;
- en raison de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel.

La personne salariée peut fractionner ces congés en journées. La journée peut à son tour être fractionnée avec l'autorisation de son supérieur immédiat.

La personne salariée doit aviser son employeur le plus tôt possible et prendre les moyens pour limiter la prise et la durée des congés. L'employeur peut demander à la personne salariée de lui fournir un document attestant des motifs de son absence, si les circonstances le justifient, notamment eu égard à la durée de l'absence.

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

**25.02** Les deux premières journées prises annuellement sont rémunérées et déduites de la banque de congés de maladie, le cas échéant. Pour la personne salariée **ONS**, les deux premières journées ne sont pas rémunérées, étant compensées par la majoration de 11,12 %.

Ces congés sont accordés s'il s'agit d'une journée où la personne salariée aurait normalement travaillé.

Toutefois, la personne salariée ne sera rémunérée au total que pour deux (2) journées au cours d'une même année lorsque la personne salariée s'absente pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit à titre de proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions ou pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel.

Professionnels pouvant attester qu'une personne agit à titre de proche aidant :

Pour obtenir une attestation qu'il agit à titre de proche aidant, la personne salariée doit s'adresser à un professionnel œuvrant dans le secteur de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions. Une telle attestation peut notamment être obtenue auprès des professionnels suivants :

- Ergothérapeute;
- Infirmière ou infirmier;
- Médecin;
- Orthophoniste;
- Physiothérapeute;
- Psychologue;
- Psychoéducateur ou psychoéducatrice;
- Sage-femme;
- Thérapeute conjugal et familial;
- Thérapeute en réadaptation physique;
- Travailleur social ou travailleuse sociale.

Ces professionnels peuvent utiliser le formulaire « Attestation d'une personne agissant à titre de proche aidant ».

**25.03** La personne salariée peut s'absenter du travail, sans traitement :

- a) jusqu'à 16 semaines sur une période de 12 mois, lorsque sa présence est requise en raison d'un grave accident ou d'une maladie grave auprès d'un parent de la personne salariée ou d'une personne pour laquelle il agit à titre de proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions;
- b) jusqu'à 27 semaines sur une période de 12 mois si la personne gravement malade souffre d'une maladie potentiellement mortelle, attesté par un certificat médical et jusqu'à 104 semaines si cette personne est son enfant mineur;
- c) jusqu'à 36 semaines sur une période de 12 mois si la personne gravement malade ou victime d'un accident est un enfant mineur;
- d) jusqu'à 104 semaines si son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, le congé prend fin à compter du onzième jour qui suit le retour de l'enfant à la maison, à moins d'entente différente avec l'Employeur;
- e) Jusqu'à 104 semaines si son conjoint(e), son enfant, son père ou sa mère décède par suicide;
- f) Jusqu'à 104 semaines si son enfant ou enfant à charge décède;
- g) Jusqu'à 104 semaines :
  - si lui ou son enfant mineur subit des blessures graves à la suite d'un acte criminel;
  - si son conjoint ou son enfant majeur décède à la suite d'un acte criminel.

L'employeur doit pouvoir vérifier que le préjudice corporel ou le décès est le résultat d'un acte criminel ou que la personne disparue est en danger.

La personne salariée n'a pas droit à ces congés s'il est démontré que lui ou la personne décédée) a participé à l'acte criminel ou a contribué, par sa faute lourde, aux préjudices subis. Si c'est son enfant mineur qui décède en participant à un acte criminel, la personne salariée a droit aux congés.

**25.04** La période d'absence débute au plus tôt le jour de l'événement.

**25.05** Les congés visés l'article 25.03, sont accordés, à la suite d'une demande écrite à la Direction des ressources humaines, présentée le plus tôt possible, en indiquant le motif de l'absence.

L'Employeur autorise l'absence par écrit et il peut demander à la personne salariée, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

**25.06** Au cours de l'un ou l'autre des congés sans traitement prévus à l'article 25.03, la personne salariée accumule ses années de service, accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement, continue de participer au régime d'assurance maladie de base et au régime de retraite qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour le nombre effectif de semaines prises pour le congé sans excéder le maximum permis. De plus, elle peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé.

**25.07** Au retour la personne salariée, réintègre son poste habituel et lui donne le salaire et les avantages auxquels elle aurait droit si elle était restée au travail.

Si le poste de la personne salariée est aboli, la personne salariée conserve les mêmes droits et privilèges que ceux dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée au travail.

## **26.00 VACANCES ANNUELLES**

**26.01** La personne salariée **BTNS, PNS** a droit, au cours de chaque année, à une période de vacances annuelles payées selon les années complétées de service continu au 30 avril de l'année en cause, conformément aux dispositions suivantes :

<u>Années de service</u>	<u>Nombre de jours</u>
1 an à 16 ans	20 jours ouvrables
17 et 18 ans	21 jours ouvrables
19 et 20 ans	22 jours ouvrables
21 et 22 ans	23 jours ouvrables
23 et 24 ans	24 jours ouvrables
25 et plus	25 jours ouvrables

La personne salariée **CGRH et CADRE** a droit au cours de chaque année, à une période de vacances annuelles payées selon les années complétées de service continu au 30 avril de l'année en cause, conformément aux dispositions suivantes :

<u>Années de service</u>	<u>Nombre de jours</u>
1 an à 10 ans	20 jours ouvrables
10 et 11 ans	21 jours ouvrables
12 et 13 ans	22 jours ouvrables
14 et 15 ans	23 jours ouvrables
16 et 17 ans	24 jours ouvrables
18 et plus	25 jours ouvrables

L'Employeur verse à la personne salariée **ONS**, à titre de paiement de vacances, à chaque paie, un montant équivalent au pourcentage applicable selon la grille ci-après du salaire effectivement gagné.

<u>Années de service</u>	<u>Nombre de jours</u>
Moins de 3 ans <u>ou</u> 750 heures	4%
de 3 à 10 ans de service <u>ou</u> de 750 à 1499 heures	6%
10 ans et plus <u>ou</u> 1500 heures et plus	8%

- 26.02** La personne salariée **BTNS, PNS, CGRH et CADRE** qui n'a pas un (1) an de service continu au 30 avril a droit à 1 2/3 journée ouvrable de vacances payées s'il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables dudit mois. Cette mesure est également applicable dans le cas d'une personne salariée qui quitte l'Employeur.
- 26.03** La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.
- 26.04** Les vacances accumulées au 30 avril d'une année peuvent se prendre à compter du 1<sup>er</sup> mai de l'année suivante.
- La personne salariée peut reporter jusqu'à dix (10) jours de vacances à l'année subséquente pourvu qu'elle a eu l'autorisation de l'Employeur.
- Au-delà de dix (10) jours, la personne salariée doit obtenir l'autorisation de son dirigeant et de la direction des ressources humaines en formulant une demande écrite.
- 26.05** L'Employeur peut accorder par anticipation un nombre de jours de vacances correspondant au crédit de vacances accumulées au moment de la prise des dites vacances anticipées. Ces jours anticipés doivent avoir pour effet de réduire dans la même proportion le nombre de jours à être portés au crédit de la personne salariée au 1<sup>er</sup> mai de chaque année.
- 26.06** Aux fins de l'application du présent article, les modalités d'utilisation des vacances annuelles sont fixées après entente avec le supérieur immédiat.
- L'Employeur peut cependant reporter les vacances d'une personne salariée à une date ultérieure, en cas de besoin organisationnel.
- 26.07** Toute absence avec maintien du traitement est considérée comme du service continu pour le calcul des vacances.

**26.08** Lorsqu'une personne salariée n'a pas eu droit à son traitement pendant la période complète précédant le 1er mai de chaque année, la durée de ses vacances est diminuée au prorata du nombre de jours ouvrables où l'employé n'a pas droit à son traitement.

Nombre de jours ouvrables où la personne salariée n'a pas eu droit à son traitement	Durée normale de vacances (Maximum)					
	20 jours	21 jours	22 jours	23 jours	24 jours	25 jours
	Nombre de jours de vacances déduits des crédits annuels de vacances					
61 à 66	5	5	5,5	5,5	5,5	6
66,5 à 76	6	6	6,5	6,5	7	7,5
76,5 à 88	6,5	6,5	7	7	7,5	8
88,5 à 98	7	7	7,5	8	8,5	9
98,5 à 110	8	8	8,5	9	9,5	10
110,5 à 120	9	9,5	10	10	11	11,5
120,5 à 132	10	10,5	11	11,5	12	12,5
132,5 à 142	11	11,5	12	12,5	13	14
142,5 à 154	11,5	12	12,5	12,5	13	14,5
154,5 à 164	12	12,5	13	14	14,5	15,5
164,5 à 176	13	13,5	14,5	15	16	16,5
176,5 à 186	14	14,5	15,5	16	17	18
186,5 à 198	15	15,5	16,5	17,5	18	19
198,5 à 208	16	16,5	17,5	18,5	19,5	20,5
208,5 à 220	16,5	17	18	19	20	21
208,5 à 230	17	18	19	20	21	22
230,5 à 242	18	19	20	21	22	23
242,5 à 252	19	20	21	22	23	24
252,5 à 264	20	21	22	23	24	25

**26.09** Aux fins des dispositions de l'article 26.06, ne sont pas considérées comme étant des absences sans traitement :

- l'absence pour invalidité (24 premiers mois);
- l'absence à la suite d'un accident de travail (24 premiers mois);
- l'absence à la suite d'un congé prévu à l'article 33.00 (droit parentaux);
- l'absence sans solde de moins de 60 jours ouvrables (maximum une (1) fois par année);
- l'absence à la suite d'un congé prévu à l'article 25.00 (Responsabilités familiales).

**26.10** La personne salariée incapable de prendre ses vacances pour une des raisons suivantes survenues avant le début ou pendant ses vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure.

- pour raisons de maladie, couverte par le régime d'assurance salaire, congé maternité, accident ainsi qu'accident du travail;
- pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou à caractère sexuel ou d'un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant d'un acte criminel dont il est victime ;
- pour des raisons familiales ou parentales.

Le choix de la nouvelle période de vacances se fera après entente avec son supérieur immédiat.

Si l'Employeur refuse, il devra alors verser à la personne salariée l'indemnité de vacances à laquelle elle a droit.

**26.11** Si un jour férié et chômé coïncide avec la période des vacances annuelles d'une personne salariée, celle-ci se voit remettre une (1) journée de vacances à un moment qui lui convient ainsi qu'à l'Employeur.

**26.12** La personne salariée reçoit, si elle le désire, avant son départ pour ses vacances, la rémunération à laquelle elle a droit pour sa période de vacances, à la condition que cette demande ait été donnée trois (3) semaines avant son départ; elle doit à cette fin utiliser le formulaire « Avis d'exception ».

**26.13** La personne salariée qui quitte le service de l'Employeur a droit au paiement des jours de vacances accumulés et non pris à la date du départ, conformément aux articles précédents. En cas de décès de la personne salariée, ces sommes sont remises aux ayants droit.

**26.14 Réduction volontaire du traitement pour l'acquisition de vacances additionnelles**

La personne salariée régulière peut, après entente avec l'Employeur, bénéficier d'une à deux semaines additionnelles de vacances en plus des vacances auxquelles elle a droit en vertu de l'article 26.01 en réduisant de 2% à 4% le traitement qu'elle reçoit pendant la période de référence.

La personne salariée doit en faire la demande entre le 1er mars et le 1er avril de chaque année.

Toutefois, dans certaines circonstances exceptionnelles, la personne salariée peut en faire la demande après la date du 1er avril.

## **27.00 DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES**

**27.01** L'Employeur reconnaît à la personne salariée l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens.

**27.02** Après entente avec l'Employeur, une personne salariée a droit de s'absenter sans traitement pour de courtes périodes pour l'exercice de fonctions reliées à des charges publiques, des services communautaires, des affaires professionnelles ou autres fonctions de même nature.

**27.03** Une personne salariée peut pour un motif jugé valable par l'Employeur, bénéficier d'un congé sans traitement pour une période déterminée par ce dernier.

**27.04** Les modalités entourant ce congé ainsi que le retour éventuel au travail de la personne salariée font partie d'une entente écrite entre cette dernière et l'Employeur.

## **28.00 PERSONNE SALARIÉE HANDICAPÉE**

**28.01** Dans le cas d'une personne salariée devenue incapable de remplir les exigences normales de son emploi actuel à la suite d'un accident ou d'une maladie, l'Employeur établit des conditions de travail différentes dans la mesure où la personne salariée concernée satisfait auxdites conditions ou permet à telle personne salariée de déplacer une personne salariée, si cette dernière y consent.

## **29.00 RÉGIME DE RETRAITE**

**29.01** La personne salariée **BTNS, PNS, ONS** est régie par des dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.)

Ce Régime est applicable dès l'entrée en fonction.

La personne salariée **CGRH et CADRE** est régie par des dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.P.E.)

Ce Régime est applicable dès l'entrée en fonction.

## **30.00 RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, MALADIE, SALAIRE**

**30.01** L'Employeur offre à la personne salariée régulière un régime d'assurance collective, vie, accident-maladie et salaire. Les conditions de participation en sont précisées dans les polices d'assurance collective.

**30.02** L'Employeur s'engage à payer le même pourcentage de prime d'assurance collective que celui versé à la majorité de ses personnes salariées syndiquées.

- 30.03** La personne salariée doit adhérer au régime des assurances collectives et remplir les formules fournies par l'assureur en vue d'autoriser l'Employeur à déduire de son traitement les contributions requises.
- 30.04** La personne salariée régulière mise à pied pour une période prévue de trente (30) jours ou moins pourra continuer à participer à certains régimes d'assurance conformément aux dispositions du contrat d'assurance collective en vigueur en payant la totalité de la prime, part de la personne salariée et part employeur.
- 30.05** La participation au régime d'assurance collective est obligatoire, mais une personne salariée peut, moyennant un préavis cesser de participer au régime collectif, à la condition qu'elle établisse qu'elle-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires à titre de personne à charge et ce, si le contrat d'assurance le permet.
- 30.06** Dans le cas où l'invalidité donne droit à des prestations payables par un tiers, le parc olympique procède à une coordination des primes, le cas échéant, visant à assurer un paiement juste et équitable et non une double rémunération.

## **31.00 ABSENCE MALADIE**

- 31.01** La personne salariée **BTNS et PNS** qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie, sans perte de traitement, conformément aux dispositions des présents articles.
- 31.02** Au 1er juillet de chaque année, un total soixante-trois (63) heures est crédité à chaque personne salariée **BTNS et PNS** à titre de congé-maladie.
- 31.03** La personne salariée **BTNS et PNS** qui entre en fonction après le 1<sup>er</sup> juillet se voit créditer 5,25 heures, par mois travaillé jusqu'à un maximum de 63 heures, pour la période allant du 1er juillet au 30 juin.
- 31.04** Sous réserve de l'article 31.03, pour que le crédit de 5,25 heures par mois travaillé soit attribué à la personne salariée, cette dernière devra avoir eu droit à son salaire pour la moitié et plus des jours ouvrables du mois. De plus, la personne salariée en congé sans traitement ou faisant l'objet d'une suspension n'accumule pendant telle période aucun crédit pour congé de maladie.
- 31.05** Un maximum de 42 heures, de congé-maladie non utilisé au cours de la période allant du 1er juillet au 30 juin sont remboursées à la fin de cette période au taux de salaire en cours durant cette période.
- La personne salariée peut convertir cinq (5) jours de congé maladie en vacances et les utiliser au moment convenu avec son supérieur immédiat.

- 31.06** Si une personne salariée cesse de travailler pour quelque raison que ce soit, l'Employeur lui rembourse, au taux de salaire en vigueur au moment de son départ, un montant équivalent à 5,25 heures par mois travaillé, maximum 42 heures depuis le 1er juillet en prenant soin de déduire le nombre de jours utilisés aux fins de maladie entre le début de cette période et la date de départ. Cependant, si cette même personne salariée a pris l'équivalent de plus de 5,25 heures de maladie par mois, elle devra rembourser l'Employeur pour la différence entre le nombre de jours crédités en vertu des articles 31.02 et 31.03, selon le cas.
- 31.07** La personne salariée **BTNS et PNS** qui n'a pas les crédits suffisants pour couvrir le délai de carence prévu à l'assurance-maladie subit de ce fait une perte de traitement pour la durée des journées manquantes.
- 31.08** La personne salariée **CGRH et CADRE**, qui s'absente en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie sans perte de traitement, soit :
- 3 semaines à 100 %;
  - 49 semaines à 85%;
  - les suivantes selon les dispositions prévues au contrat d'assurance collective.
- 31.09** La personne salariée doit avertir au cours de la première heure de son absence au travail ou le plus tôt possible, en cas d'incapacité de le faire, son supérieur immédiat ou un représentant de la Direction des ressources humaines en cas d'absence de ce dernier et à son retour, compléter le document requis.
- 31.10** L'Employeur peut, en tout temps, exiger qu'une personne salariée se soumette à un examen médical, aux frais de l'Employeur et par le médecin que celui-ci désigne, pour déterminer si la personne salariée est capable de remplir ses fonctions.
- 32.00** **ABSENCE ACCIDENT DE TRAVAIL**
- 32.01** L'Employeur paie la différence entre le salaire en vigueur au début de la période d'invalidité et les prestations de la C.N.E.S.S.T. pendant toute la période couverte par la C.N.E.S.S.T., à toute personne salariée **CGRH et CADRE** qui doit s'absenter par suite d'un accident de travail.

## **33.00 DROITS PARENTAUX**

### **SECTION I : Dispositions générales**

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

Sous réserve de l'alinéa A) du paragraphe 34.11 et du paragraphe 34.11A, les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où la personne salariée partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu au paragraphe 34.05, le congé de paternité prévu au paragraphe 34.21A ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 34.22A.

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

**33.03** L'Employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011), soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).

#### **33.03A**

Le salaire hebdomadaire de base, le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

**33.04** À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

## SECTION II: Congé de maternité

**33.05** La personne salariée enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des paragraphes 34.08 ou 34.08A, doivent être consécutives.

La personne salariée enceinte non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des paragraphes 34.08 ou 34.08A, doivent être consécutives.

La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 33.10, 33.11 et 33.11A, selon le cas.

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

**33.06** La personne salariée a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

Pour la personne salariée admissible à des prestations en vertu du Régime d'assurance-emploi, le congé de maternité doit comprendre le jour de l'accouchement.

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

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

### **33.08 A**

Sur demande de la personne salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 34.28.

### **33.08 B**

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 34.08 ou 34.08A, l'Employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des paragraphes 34.10, 34.11 ou 34.11A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 34.01.

### **33.09**

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

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

### **Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale**

#### **33.10**

La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante<sup>2</sup> :

**1)** En additionnant :

- a)** le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;

---

<sup>1</sup> La salariée absente ou le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération

<sup>2</sup>Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi précédent sous-alinéa a).
- 2) Et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1o du premier alinéa et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

### **33.10A**

L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

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

L'employeur qui verse le salaire habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de la personne salariée, lui produire cette lettre. Le total des montants reçus par la personne salariée durant le congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et salaire ne peut cependant excéder le montant brut établi au sous-alinéa 1o du 1er alinéa du paragraphe 34.10. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires de base reçus de son employeur prévue au paragraphe 34.10 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

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

**33.11** La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée de la façon suivante<sup>3</sup> :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance emploi, une indemnité calculée de la façon suivante :

**en additionnant :**

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

- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa A, une indemnité calculée selon la formule suivante :

**1- en additionnant :**

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

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

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

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

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant au sous-alinéa 1 de l'alinéa B du premier alinéa et le montant des prestations du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires

---

<sup>3</sup> Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance-emploi.

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

Le paragraphe 34.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

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

#### **33.11A**

La personne salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux paragraphes 34.10 et 34.11.

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

En additionnant :

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

Le 4<sup>e</sup> alinéa du paragraphe 34.10A s'applique au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

#### **33.12 Dans les cas prévus par les paragraphes 34.10, 34.11 et 34.11A :**

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

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

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

Si, pendant cette période, la personne salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu au paragraphe 34.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et les semaines pendant lesquelles la personne salariée bénéficiait d'une absence sans solde prévue sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la personne salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle qui lui est applicable.

Les dispositions du présent sous alinéa constituent une des stipulations expresses visées par le paragraphe 34.04.

**33.13** Durant son congé de maternité, la personne salariée bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation des années de service;
- accumulation de l'expérience;

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

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

La personne salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la personne salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la personne salariée.

Durant ces prolongations, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 34.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés au paragraphe 34.28.

**33.16** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 34.05. Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

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

La personne salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 34.31.

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

**33.18** Au retour du congé de maternité, la personne salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant son congé.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité, la personne salariée ne détenant pas de poste reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin du congé de maternité.

## SECTION III CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

### AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGÉ SPÉCIAL

- 33.19** La personne salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :
- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
  - b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
  - c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

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

Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, la personne salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à la personne salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

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

La personne salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. L'Employeur doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la personne salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique. Si des modifications

sont possibles, l'Employeur l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

## **AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX**

### **33.19A**

La personne salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

### **33.20**

Dans le cas des visites visées au sous alinéa c) du paragraphe 34.19A, la personne salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 34.13, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 34.18 de la section II. La personne salariée visée aux sous alinéas a), b) et c) du paragraphe 34.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du sous alinéa c), la personne salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

## **SECTION IV- CONGÉ DE PATERNITÉ**

### **33.21**

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

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

La personne salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

### **33.21 A**

À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 34.33 et 34.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

### **33.21 B**

Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 34.21A, la personne salariée, qui a complété vingt (20) semaines de service<sup>1</sup>, reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi.

Les 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 34.10 ou les 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 34.11, selon le cas, et le paragraphe 34.10A s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

### **33.21 C**

La personne salariée non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 34.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service.

### **33.21 D**

Le paragraphe 34.12 s'applique à la personne salariée qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes 34.21B ou 34.21C en faisant les adaptations nécessaires.

## **SECTION V – CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION**

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

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

### **33.22 A**

La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 34.33 et 34.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine

de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

**33.23** Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 34.22A, la personne salariée qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 34.10 ou les 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 34.11, selon le cas, et le paragraphe 34.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

**33.24** La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 34.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service.

**33.24A**

La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

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

**33.25** Le paragraphe 34.12 s'applique à la personne salariée bénéficiant de l'indemnité prévue au paragraphe 34.23 ou 34.24 en faisant les adaptations nécessaires.

**33.26** La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint.

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

Malgré les dispositions des alinéas qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, moment à compter duquel les

dispositions du paragraphe 34.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la personne salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 34.28.

## **SECTION VI - CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE**

### **33.27**

a) La personne salariée a droit à l'un des congés suivants :

- 1) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu au paragraphe 34.05;
- 2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu au paragraphe 34.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant la naissance;
- 3) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu au paragraphe 34.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

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

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'elle l'ait signifié dans sa première (1re) demande de modification.

La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans solde. Toutefois, en cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la personne salariée à temps partiel doit fournir une prestation de travail équivalant à deux jours et demi (2 ½).

b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

**33.28** Au cours du congé sans solde prévu au paragraphe 34.27, la personne salariée accumule son service, et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes optionnels d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans solde, la personne salariée accumule également son service et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

Malgré les alinéas précédents, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

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

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

**33.29A**

À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit après la fin de ce congé.

**33.29B**

Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux paragraphes 34.28, 34.31 et 34.32.

## SECTION VII - DISPOSITIONS DIVERSES

### Les avis et préavis

#### **33.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :**

- a) Les congés prévus aux paragraphes 34.21 et 34.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à l'Employeur;
- b) Les congés visés aux paragraphes 34.21A et 34.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

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

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 34.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 34.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 34.31.

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

#### **33.31** Le congé sans solde visé au paragraphe 34.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

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

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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

La personne salariée et l'Employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans solde.

#### **33.32** La personne salariée à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

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

## LA PROLONGATION, LA SUSPENSION ET LE FRACTIONNEMENT

**33.33** Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu au paragraphe 34.21A ou son congé pour adoption prévu au paragraphe 34.22A, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

### **33.33 A**

Sur demande de la personne salariée, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu au paragraphe 34.21A, le congé pour adoption prévu au paragraphe 34.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu au paragraphe 34.27 avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant de la personne salariée est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par le paragraphe 34.28 durant cette période

### **33.33 B**

Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes 34.33 et 34.33A, l'Employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'Employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe 34.21A ou 34.22A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 34.01.

### **33.33 C**

La personne salariée qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 34.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 34.22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par le paragraphe 34.28 durant cette période.

**33.34** La personne salariée qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux paragraphes 34.21, 34.21A, 34.22, 34.22A et 34.24A bénéficie des avantages prévus au paragraphe 34.13, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 34.18 de la section II.

**33.35** Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

## **34.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT**

**34.01** L'Employeur peut accorder à la personne salariée régulière qui en fait la demande par écrit un congé sans traitement.

**34.02** La durée d'un tel congé sans traitement n'excède pas 12 mois, et peut être prolongée par entente entre les parties.

**34.03** À l'expiration du congé, la personne salariée reprend son poste.

**34.04** La personne salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration d'un tel congé est réputé avoir remis sa démission à moins qu'il ne s'agisse d'une absence autorisée en vertu de ses conditions de travail, auquel cas la personne salariée informe l'Employeur du motif de son absence.

**34.05** La personne salariée bénéficiant d'un tel congé peut se prévaloir des avantages des régimes d'assurance collective et du régime de retraite, à la condition qu'elle en assume le coût total et pourvu que les polices maîtresses et la Loi le permettent.

## **35.00 RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

### **35.01 Définition**

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une personne salariée de voir son traitement étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé.

Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée et, d'autre part, une période de congé.

### **35.02 Durée du régime**

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de 2 ans, de 3 ans, de 4 ans ou de 5 ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux paragraphes f), g) et i) de l'article 35.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder 7 ans.

### **35.03** Durée du congé

La durée du congé peut être de 6 mois à un (1) an, tel que prévu au paragraphe a) de l'article 35.06.

Sauf les dispositions du présent article, la personne salariée, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices des normes et pratique de gestion en vigueur, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'Employeur, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

### **35.04** Conditions d'obtention

La personne salariée régulière peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après demande à l'Employeur, laquelle ne peut refuser sans motif valable. La personne salariée doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) être détenteur d'un poste ;
- b) avoir complété 2 ans de service ;
- c) faire une demande écrite en précisant :
  - la durée de participation au régime de congé à traitement différé;
  - la durée de congé;
  - le moment de la prise de congé.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente écrite avec l'Employeur sous forme d'un contrat lequel inclut également les dispositions du présent régime;

- d) ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.

### **35.05** Retour

À l'expiration de son congé, la personne salariée peut reprendre son poste à l'Employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives au surplus de personnel prévues à l'article 11.00.

## 35.06 Modalités d'application

### a) **Traitement**

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du traitement applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les primes de chef d'équipe. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

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

Les autres primes sont versées à la personne salariée en conformité avec les normes et pratique de gestion, pourvu qu'elle y ait normalement droit, tout comme si elle ne participait pas au régime. Toutefois, durant la période de congé, la personne salariée n'a pas droit à ces primes.

### b) **Régime de retraite**

Aux fins d'application des régimes de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit selon le paragraphe a) de l'article 35.06.

### c) **Vacances annuelles**

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins de vacances annuelles.

Pendant la durée du régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de l'article 36.06.

Si la durée du congé est d'un (1) an, elle est réputée avoir pris le quantum annuel des vacances payées auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

**d) Réserve de temps supplémentaire**

Les crédits de la réserve de temps supplémentaire accumulés avant la période de congé sont reportés au retour du congé.

**e) Congés fériés et congés sociaux**

Les jours fériés et les congés sociaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par la personne salariée pendant la durée de l'option y compris pendant la période de congé sans traitement.

**f) Congés-maladie**

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler des jours de congés-maladie, si applicables.

Pendant la durée du régime, les jours de congés-maladie utilisés ou non sont rémunérés, si applicable, selon le pourcentage prévu au paragraphe a) de l'article 35.06.

**g) Assurance-salaire**

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent:

- 1** Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours. À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire conformément à la police d'assurance tel que prévu au paragraphe a) de l'article 35.06, et ce tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du contrat d'assurance collective.
- 2** Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire établie selon le pourcentage prévu au paragraphe a) de l'article 35.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du contrat d'assurance collective.
- 3** Si l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, la personne salariée pourra reporter le congé à un moment où elle ne sera plus invalide.
- 4** Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration d'un délai de 6 mois, le contrat cesse et si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur son traitement sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.
- 5** Aux fins d'application du présent alinéa, la personne salariée invalide en raison d'une lésion professionnelle est considérée comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

#### **h) Congé ou absence sans solde**

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui est en congé ou en absence sans solde voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du congé ou de l'absence. Dans le cas d'un congé partiel sans solde, la personne salariée reçoit, pour le temps travaillé, le traitement qui lui serait versé s'elle ne participait pas au régime.

Cependant, un congé ou une absence sans solde de 1 an et plus, à l'exception de celui prévu à l'article 33.27, équivaut à un désistement du régime et les dispositions du paragraphe n) s'appliquent.

#### **i) Congés avec solde**

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article, sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de l'article 35.06.

Les congés avec solde survenant durant la période de congé sont réputés avoir été pris.

#### **j) Congé parental**

Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines si le congé de maternité survient avant ou après le congé sans traitement. L'assurance-emploi est alors premier payeur et l'Employeur comble la différence pour totaliser le quatre-vingt-huit pour cent (88%) du traitement. L'option est alors prolongée d'autant.

Toutefois, la personne salariée peut mettre fin à son option si le congé de maternité survient avant la prise de la période de congé sans traitement; elle reçoit alors le traitement non versé sans intérêt, celui-ci étant cotisable au régime de retraite, ainsi que la pleine prestation du congé de maternité.

Si l'accouchement ou l'adoption survient pendant la prise du congé sans traitement, le congé de maternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé, et il est considéré comme débutant le jour du retour au travail du salarié .

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, la personne salariée qui bénéficie du congé à traitement différé peut, sous réserve du paragraphe h) de la clause 36.06, demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement et poursuivre sa participation à l'option choisie. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'option est prolongée d'autant.

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

#### **k) Retrait préventif**

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du retrait préventif.

#### **l) Mise à pied**

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues au paragraphe l) s'appliquent.

Toutefois, la personne salariée ne subit aucune perte de droits au niveau du régime de retraite. Ainsi, une année de service est créditée pour chaque année participée au régime de congé à traitement différé et le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

#### **m) Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou expiration du délai de 7 ans**

- 1** Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée sera remboursée d'un montant égal aux contributions retenues sur le traitement jusqu'au moment du bris du contrat (sans intérêt).
- 2** Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement de la personne salariée en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'Employeur rembourse ce solde (sans intérêt) au salarié; si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse le solde à l'Employeur (sans intérêt).

Le solde dû par l'employé est récupéré automatiquement par retenue sur la paie de la personne salariée au rythme initialement prévu à son option. En cas de cessation définitive de l'emploi, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus seront ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Ainsi, si le congé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne salariée pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde prévu à la loi sur le RREGOP ou au RRPE.

Par ailleurs, si le congé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement des contributions retenues sur le salaire.

**n) Bris de contrat pour raison de décès**

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent.

Si la personne salariée a déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire ne seront pas exigibles et 1 année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé.

Si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur le traitement sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

**o) Renvoi**

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues au paragraphe l) s'appliquent.

**p) Changement de statut**

La personne salariée à temps complet qui devient une personne salariée à temps partiel durant sa participation au régime de congé à traitement différé devra mettre un terme à son contrat et ce, aux conditions prévues au paragraphe l).

**q) Régimes d'assurances groupe**

Durant le congé, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance-vie et doit maintenir sa participation aux régimes assurés, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

Durant le régime, le traitement assurable est celui prévu au paragraphe a) de l'article 35.06.

**r)** L'Employeur maintient sa contribution à l'Employeur des Rentes du Québec (R.R.Q.), à l'Employeur de l'Assurance-maladie du Québec (R.A.M.Q.), à l'Assurance chômage et à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pendant la durée du congé.

**35.07** Les dispositions du présent article peuvent être modifiées si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

## **36.00 PERFECTIONNEMENT**

- 36.01** L'Employeur reconnaît que le perfectionnement est nécessaire en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation par un développement adéquat de ses ressources humaines.
- 36.02** La personne salariée régulière à temps complet peut soumettre une demande écrite conformément à la procédure établie à cette fin.
- 36.03** La personne salariée autorisée à suivre un cours ou autre forme de perfectionnement se verra, conformément à la politique en vigueur, rembourser la totalité ou une partie des frais de cours ou l'équivalent sur présentation de la quittance et d'une preuve de succès
- 36.04** La personne salariée qui, à la demande de l'Employeur, s'inscrit à un programme de perfectionnement se voit rembourser les frais généralement admissibles.

## **37.00 TÉLÉTRAVAIL**

- 37.01** Toute personne salariée dont la fonction lui permet d'effectuer son travail à distance peut faire du télétravail en obtenant l'autorisation préalable de son supérieur immédiat et dès qu'autorisé, informe ses collègues afin d'assurer la bonne conduite des opérations.
- 37.02** Afin d'assurer une saine gestion du télétravail, le supérieur immédiat et la personne salariée doivent s'entendre sur les attentes et/ou livrables et le canal de communication est maintenu travail pendant toute la période de télétravail.

## **38.00 UNIFORMES**

- 38.01** L'Employeur fournit gratuitement à la personne salariée tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.
- L'entretien des vêtements spéciaux fournis par l'Employeur est à la charge de la personne salariée.
- 38.02** L'Employeur fournit gratuitement à la personne salariée **ONS** tout uniforme dont elle exige le port et qui est utilisé exclusivement sur les lieux et aux fins du travail.
- L'entretien de ces uniformes est à la charge de l'Employeur.

## **39.00 AUTOMOBILE ET FRAIS DE VOYAGE**

- 39.01** Toute personne salariée qui se déplace à la demande de l'Employeur se voit rembourser ses frais de voyage, de déplacement et de séjour selon les modalités établies dans les politiques en vigueur.
- 39.02** La personne salariée qui, de par ses fonctions, est appelée à utiliser son automobile personnelle reçoit une compensation selon les modalités établies dans les politiques en vigueur

## **40.00 DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL**

- 40.01** L'Employeur et la personne salariée conviennent de respecter l'éthique propre à chaque profession.
- 40.02** L'Employeur s'engage à ne pas laisser intervenir aucune influence venant en conflit avec les règles de l'art, de l'efficacité, de l'économie et de la technique dans l'élaboration et la mise en œuvre des travaux relevant de la compétence de ses personnes salariées.
- 40.03** Tout document technique de travail interne préparé par une personne salariée ou sous sa direction demeure la propriété de l'Employeur.
- 40.04** Aucune personne salariée n'est tenue de signer un document technique qu'en toute conscience professionnelle qu'elle ne peut endosser. Elle ne peut non plus être requise de modifier un document technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.
- 40.05** L'Employeur accorde liberté à toute personne salariée de ne pas signer un document exécuté par ce dernier dans l'exercice de ses fonctions s'il croit qu'on n'a pas respecté l'éthique propre à son occupation.

## **41.00 MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES**

- 41.01** Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé à la personne salariée concernée et contenant l'exposé des motifs entraînant ladite mesure.
- 41.02** L'employeur peut, sans préavis, prendre une mesure disciplinaire à l'endroit d'une personne salariée pour juste cause ou négligence grave, si le préjudice causé par ce dernier nécessite, par sa nature et sa gravité, une sanction immédiate.
- 41.03** Toute personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des plaintes telle qu'explicitée dans le présent document.
- 41.04** Lorsque l'Employeur impose une suspension, celle-ci doit être limitée dans le temps. Une suspension n'interrompt pas le service continu de la personne salariée.

**41.05** Aucune offense ne peut être opposée ou rappelée à une personne salariée après un (1) an de sa commission, à la condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans les douze (12) mois.

**41.06** Dans le cas où l'Employeur par son représentant autorisé, décide de convoquer une personne salariée en vue de lui imposer une mesure disciplinaire, ce salarié doit recevoir un préavis écrit d'au moins 24 heures spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter, la nature de la plainte portée contre elle.

Pendant, dans certains cas grave, l'Employeur peut convoquer une personne salariée sans respecter le délai de 24 heures de préavis.

**41.07** Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu, ou de la connaissance que l'Employeur en a eu, est nulle aux fins de la présente.

Toutefois, la présente disposition ne peut avoir pour effet d'annuler le cumul d'incidents, similaires ou non, qui peuvent donner lieu à la mesure disciplinaire, et ce, sous réserve de la prescription prévue à l'article 42.02 (le 12 mois).

**41.08** Toute personne salariée a le droit, après avoir pris rendez-vous, de consulter son dossier officiel.

## **42.00 NON DISCRIMINATION**

**42.01** Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

**42.02** Nonobstant ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, est réputée non discriminatoire.

## **43.00 MÉCANISME DE RÈGLEMENT DE PLAINTES**

**43.01** Les plaintes doivent être réglées dans les plus brefs délais.

**43.02** Les dispositions du présent document ne doivent pas être interprétées de façon à empêcher les personnes salariées de discuter de leurs problèmes avec leurs supérieurs.

**43.03** La personne salariée peut soumettre par écrit sa plainte à son supérieur immédiat dans les quinze (15) jours de l'événement qui a donné lieu à sa plainte. Une copie de cette plainte doit être envoyée à la Direction des ressources humaines.

**43.04** À défaut de réponse quinze (15) jours après la date de la réception de la plainte ou si la réponse ne satisfait pas la personne salariée, celle-ci peut s'adresser par écrit au supérieur de son supérieur immédiat, s'il y a lieu, dans les cinq (5) jours suivants. Ce supérieur à quinze (15) jours pour rendre une réponse et envoyer une copie à la Direction des ressources humaines.

## **44.00 DIVERS**

### **44.01 Stationnement**

La personne salariée pourra si elle le désire se prévaloir de la tarification préférentielle des stationnements, tel que prévu à la politique tarifaire des stationnements de l'Employeur.

### **44.02 Mobilité collective et active**

La personne salariée pourra si elle le désire se prévaloir de la politique concernant la mobilité collective et active de l'Employeur, tel que prévu à ses politiques.

**ANNEXE A**

**PLAN DE CLASSIFICATION ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT UNIFIÉES DU PLAN DE CLASSIFICATION DU PARC OLYMPIQUE**

Plan de classification par classe d'emploi

<b>Classe</b>	<b>Catégorie d'emploi</b>	<b>Sous-Catégorie</b>	<b>Titre d'emploi</b>	<b>No. PC 2017</b>
<b>1</b>				
<b>2</b>	Métiers et services	Services et soutien généraux	Préposé de service	4.2.6
<b>2</b>	Métiers et services	Services et soutien généraux	Surveillant de plateaux	4.2.16
<b>3</b>	Métiers et services	Services et soutien généraux	Opérateur duplicateur	4.2.7
<b>3</b>	Métiers et services	Services et soutien généraux	Préposé à la clientèle	4.2.10
<b>4</b>	Métiers et services	Services et soutien généraux	Caissier	4.2.14
<b>4</b>	Métiers et services	Services et soutien généraux	Magasinier	4.2.8
<b>4</b>	Métiers et services	Services et soutien généraux	Manœuvre général	4.2.4
<b>4</b>	Métiers et services	Services et soutien généraux	Préposé tourisme - Visite guidée	4.2.11
<b>5</b>	Métiers et services	Services et soutien généraux	Agent de secteur	4.2.2
<b>5</b>	Métiers et services	Services et soutien généraux	Agent de sécurité	4.2.12
<b>5</b>	Métiers et services	Services et soutien généraux	Formateur moniteur	4.2.17

Classe	Catégorie d'emploi	Sous-Catégorie	Titre d'emploi	No. PC 2017
5	Métiers et services	Services et soutien généraux	Moniteurs sportifs	4.2.15
5	Métiers et services	Services et soutien généraux	Opérateur de funiculaire	4.2.9
5	Métiers et services	Métiers spécialisés	Peintre	4.1.11
5	Métiers et services	Services et soutien généraux	Préposé aux équipements sportifs	4.2.5
5	Métiers et services	Services et soutien généraux	Sauveteur	4.2.13
5	Métiers et services	Métiers spécialisés	Serrurier	4.1.12
5	Technique et para technique	Para technique	Dessinateur	3.2.3
5	Technique et para technique	Para technique	Technicien en gestion documentaire	3.2.2
6	Métiers et services	Services et soutien généraux	Adjoint administratif	4.2.1
6	Métiers et services	Métiers spécialisés	Menuisier - Ébéniste	4.1.7
6	Métiers et services	Services et soutien généraux	Officier de sécurité	4.2.3
6	Métiers et services	Métiers spécialisés	Opérateur de machinerie lourde	4.1.9
6	Technique et para technique	Technique	Animateur	3.1.17
6	Technique et para technique	Technique	Coordonnateur aux fournitures	3.1.4
7	Cadres	Cadres de premier niveau	Responsable de soutien	1.3.2
7	Métiers et services	Métiers spécialisés	Ferblantier et mécanicien en ventilation	4.1.4
7	Métiers et services	Métiers spécialisés	Frigoriste	4.1.6
7	Métiers et services	Métiers spécialisés	Mécanicien d'entretien	4.1.1
7	Métiers et services	Métiers spécialisés	Mécanicien d'appareils motorisés	4.1.10
7	Métiers et services	Métiers spécialisés	Mécanicien de machines fixes (MMF) (Avant le 1er juin 2017)	4.1.8

Classe	Catégorie d'emploi	Sous-Catégorie	Titre d'emploi	No. PC 2017
7	Métiers et services	Métiers spécialisés	Mécanicien protection incendie	4.1.2
7	Métiers et services	Métiers spécialisés	Tuyauteur en plomberie et chauffage	4.1.3
7	Technique et para technique	Technique	Acheteur	3.1.5
7	Technique et para technique	Technique	Graphiste et assistant marketing	3.1.15
7	Technique et para technique	Para technique	Technicien en administration	3.2.1
7	Technique et para technique	Technique	Technicien en construction et entretien	3.1.13
7	Technique et para technique	Technique	Technicien en contrôle du bâtiment	3.1.8
7	Technique et para technique	Technique	Technicien en informatique	3.1.16
7	Technique et para technique	Technique	Technicien en sécurité incendie	3.1.11
7	Technique et para technique	Technique	Technicien en suivi de travaux	3.1.14
8	Métiers et services	Métiers spécialisés	Électricien	4.1.5
8	Métiers et services	Métiers spécialisés	Mécanicien de machines fixes (MMFÀ compter du 1er juin 2017)	4.1.8
8	Professionnels	Professionnels	Entraîneur en conditionnement physique	2.1.15
8	Technique et para technique	Technique	Coordonnateur à la gestion documentaire	3.1.2
8	Technique et para technique	Technique	Technicien chargé de projets	3.1.10
8	Technique et para technique	Technique	Technicien en électronique	3.1.12
8	Technique et para technique	Technique	Technicien en système alarme-incendie	3.1.6

Classe	Catégorie d'emploi	Sous-Catégorie	Titre d'emploi	No. PC 2017
9	Professionnels	Professionnels	Adjoint exécutive	2.1.12
9	Professionnels	Professionnels	Planificateur événementiel	2.1.14
9	Technique et para technique	Technique	Coordonnateur administratif	3.1.1
9	Technique et para technique	Technique	Coordonnateur aux opérations	3.1.3
9	Technique et para technique	Technique	Technicien administrateur de réseaux	3.1.9
9	Technique et para technique	Technique	Technicien principal en contrôle du bâtiment (	3.1.7
10	Cadres	Cadres de premier niveau	Responsable de secteur	1.3.1
10	Professionnels	Professionnels	Acheteur principal	2.1.9
10	Professionnels	Professionnels	Analyste, support des systèmes et programmeur	2.1.7
10	Professionnels	Professionnels	Chargé de projets en construction	2.1.2
10	Professionnels	Professionnels	Conseiller à la planification des investissements en infrastructures	2.1.8
10	Professionnels	Professionnels	Conseiller en communication	2.1.11
10	Professionnels	Professionnels	Conseiller en ressources humaines	2.1.10
10	Professionnels	Professionnels	Contrôleur de gestion	2.1.3
10	Professionnels	Professionnels	Contrôleur principal	2.1.4
10	Professionnels	Professionnels	Planificateur de projets	2.1.13
11	Professionnels	Professionnels	Avocat	2.1.1
11	Professionnels	Professionnels	Ingénieur	2.1.5
12	Cadres	Cadres intermédiaires	Chef de service	1.2.2
12	Cadres	Cadres intermédiaires	Conseiller stratégique ou principal	1.2.3
12	Cadres	Cadres intermédiaires	Directeur adjoint	1.2.1
13	Cadres	Cadres supérieurs	Directeur	1.1.2
14	Cadres	Cadres supérieurs	Directeur principal	1.1.1

Plan de classification par titre d'emploi

<b>Titre d'emploi</b>	<b>Classe</b>	<b>Catégorie d'emploi</b>	<b>Sous-Catégorie</b>	<b>No. PC 2017</b>
<b>Acheteur</b>	7	Technique et para technique	Technique	3.1.5
<b>Acheteur principal</b>	10	Professionnels	Professionnels	2.1.9
<b>Adjoint administratif</b>	6	Métiers et services	Services et soutien généraux	4.2.1
<b>Adjoint exécutive</b>	9	Professionnels	Professionnels	2.1.12
<b>Agent de secteur</b>	5	Métiers et services	Services et soutien généraux	4.2.2
<b>Agent de sécurité</b>	5	Métiers et services	Services et soutien généraux	4.2.12
<b>Analyste, support des systèmes et programmeur</b>	10	Professionnels	Professionnels	2.1.7
<b>Animateur</b>	6	Technique et para technique	Technique	3.1.17
<b>Avocat</b>	11	Professionnels	Professionnels	2.1.1
<b>Caissier</b>	4	Métiers et services	Services et soutien généraux	4.2.14
<b>Chargé de projets en construction</b>	10	Professionnels	Professionnels	2.1.2
<b>Chef de service</b>	12	Cadres	Cadres intermédiaires	1.2.2
<b>Conseiller à la planification des investissements en infrastructures</b>	10	Professionnels	Professionnels	2.1.8
<b>Conseiller en communication</b>	10	Professionnels	Professionnels	2.1.11
<b>Conseiller en ressources humaines</b>	10	Professionnels	Professionnels	2.1.10
<b>Conseiller stratégique ou principal</b>	12	Cadres	Cadres intermédiaires	1.2.3
<b>Contrôleur de gestion</b>	10	Professionnels	Professionnels	2.1.3
<b>Contrôleur principal</b>	10	Professionnels	Professionnels	2.1.4
<b>Coordonnateur à la gestion documentaire</b>	8	Technique et para technique	Technique	3.1.2
<b>Coordonnateur administratif</b>	9	Technique et para technique	Technique	3.1.1

<b>Titre d'emploi</b>	<b>Classe</b>	<b>Catégorie d'emploi</b>	<b>Sous-Catégorie</b>	<b>No. PC 2017</b>
<b>Coordonnateur aux fournitures</b>	6	Technique et para technique	Technique	3.1.4
<b>Coordonnateur aux opérations</b>	9	Technique et para technique	Technique	3.1.3
<b>Dessinateur</b>	5	Technique et para technique	Para technique	3.2.3
<b>Directeur</b>	13	Cadres	Cadres supérieurs	1.1.2
<b>Directeur adjoint</b>	12	Cadres	Cadres intermédiaires	1.2.1
<b>Directeur principal</b>	14	Cadres	Cadres supérieurs	1.1.1
<b>Électricien</b>	8	Métiers et services	Métiers spécialisés	4.1.5
<b>Entraîneur en conditionnement physique</b>	8	Professionnels	Professionnels	2.1.15
<b>Ferblantier et mécanicien en ventilation</b>	7	Métiers et services	Métiers spécialisés	4.1.4
<b>Formateur moniteur</b>	5	Métiers et services	Services et soutien généraux	4.2.17
<b>Frigoriste</b>	7	Métiers et services	Métiers spécialisés	4.1.6
<b>Graphiste et assistant marketing</b>	7	Technique et para technique	Technique	3.1.15
<b>Ingénieur</b>	11	Professionnels	Professionnels	2.1.5
<b>Magasinier</b>	4	Métiers et services	Services et soutien généraux	4.2.8
<b>Manœuvre général</b>	4	Métiers et services	Services et soutien généraux	4.2.4
<b>Mécanicien d'entretien</b>	7	Métiers et services	Métiers spécialisés	4.1.1
<b>Mécanicien d'appareils motorisés</b>	7	Métiers et services	Métiers spécialisés	4.1.10
<b>Mécanicien de machines fixes (MMF) (Avant le 1er juin 2017)</b>	7	Métiers et services	Métiers spécialisés	4.1.8
<b>Mécanicien de machines fixes (MMFÀ compter du 1er juin 2017)</b>	8	Métiers et services	Métiers spécialisés	4.1.8
<b>Mécanicien protection incendie</b>	7	Métiers et services	Métiers spécialisés	4.1.2
<b>Menuisier - Ébéniste</b>	6	Métiers et services	Métiers spécialisés	4.1.7
<b>Moniteurs sportifs</b>	5	Métiers et services	Services et soutien généraux	4.2.15

<b>Titre d'emploi</b>	<b>Classe</b>	<b>Catégorie d'emploi</b>	<b>Sous-Catégorie</b>	<b>No. PC 2017</b>
<b>Officier de sécurité</b>	6	Métiers et services	Services et soutien généraux	4.2.3
<b>Opérateur de funiculaire</b>	5	Métiers et services	Services et soutien généraux	4.2.9
<b>Opérateur de machinerie lourde</b>	6	Métiers et services	Métiers spécialisés	4.1.9
<b>Opérateur duplicateur</b>	3	Métiers et services	Services et soutien généraux	4.2.7
<b>Peintre</b>	5	Métiers et services	Métiers spécialisés	4.1.11
<b>Planificateur événementiel</b>	9	Professionnels	Professionnels	2.1.14
<b>Planificateur de projets</b>	10	Professionnels	Professionnels	2.1.13
<b>Préposé à la clientèle</b>	3	Métiers et services	Services et soutien généraux	4.2.10
<b>Préposé aux équipements sportifs</b>	5	Métiers et services	Services et soutien généraux	4.2.5
<b>Préposé de service</b>	2	Métiers et services	Services et soutien généraux	4.2.6
<b>Préposé tourisme - Visite guidée</b>	4	Métiers et services	Services et soutien généraux	4.2.11
<b>Responsable de secteur</b>	10	Cadres	Cadres de premier niveau	1.3.1
<b>Responsable de soutien</b>	7	Cadres	Cadres de premier niveau	1.3.2
<b>Sauveteur</b>	5	Métiers et services	Services et soutien généraux	4.2.13
<b>Serrurier</b>	5	Métiers et services	Métiers spécialisés	4.1.12
<b>Surveillant de plateaux</b>	2	Métiers et services	Services et soutien généraux	4.2.16
<b>Technicien administrateur de réseaux</b>	9	Technique et para technique	Technique	3.1.9
<b>Technicien chargé de projets</b>	8	Technique et para technique	Technique	3.1.10
<b>Technicien en administration</b>	7	Technique et para technique	Para technique	3.2.1
<b>Technicien en construction et entretien</b>	7	Technique et para technique	Technique	3.1.13
<b>Technicien en contrôle du bâtiment</b>	7	Technique et para technique	Technique	3.1.8
<b>Technicien en électronique</b>	8	Technique et para technique	Technique	3.1.12

<b>Titre d'emploi</b>	<b>Classe</b>	<b>Catégorie d'emploi</b>	<b>Sous-Catégorie</b>	<b>No. PC 2017</b>
<b>Technicien en gestion documentaire</b>	<b>5</b>	Technique et para technique	Para technique	3.2.2
<b>Technicien en informatique</b>	<b>7</b>	Technique et para technique	Technique	3.1.16
<b>Technicien en sécurité incendie</b>	<b>7</b>	Technique et para technique	Technique	3.1.11
<b>Technicien en suivi de travaux</b>	<b>7</b>	Technique et para technique	Technique	3.1.14
<b>Technicien en système alarme-incendie</b>	<b>8</b>	Technique et para technique	Technique	3.1.6
<b>Technicien principal en contrôle du bâtiment (</b>	<b>9</b>	Technique et para technique	Technique	3.1.7
<b>Tuyauteur en plomberie et chauffage</b>	<b>7</b>	Métiers et services	Métiers spécialisés	4.1.3

**ÉCHELLES SALARIALES AU 1<sup>er</sup> AVRIL 2018**  
(1er avril 2018 au 31 mars 2019)

Augmentatio n 2,00 %	ÉCHELONS - TAUX HORAIRE														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
CLASSES															
1	15,36 \$														
2	16,27 \$	16,97 \$													
3	16,54 \$	17,24 \$	17,96 \$	18,76 \$											
4	16,82 \$	17,54 \$	18,28 \$	19,04 \$	19,85 \$	20,73 \$									
5	18,40 \$	19,18 \$	19,99 \$	20,84 \$	21,73 \$	22,63 \$	23,60 \$	24,62 \$							
6	18,70 \$	19,48 \$	20,30 \$	21,17 \$	22,05 \$	22,99 \$	23,96 \$	24,98 \$	26,03 \$	27,44 \$					
7	19,20 \$	20,02 \$	20,86 \$	21,75 \$	22,66 \$	23,63 \$	24,62 \$	25,66 \$	26,74 \$	27,89 \$	29,06 \$	30,33 \$			
8	20,11 \$	21,01 \$	21,96 \$	22,95 \$	23,98 \$	25,06 \$	26,18 \$	27,37 \$	28,60 \$	29,89 \$	31,23 \$	33,50 \$			
9	23,39 \$	24,39 \$	25,42 \$	26,50 \$	27,61 \$	28,78 \$	30,01 \$	31,27 \$	32,59 \$	33,97 \$	35,40 \$	36,90 \$	38,46 \$	40,10 \$	41,88 \$
10	26,13 \$	27,24 \$	28,39 \$	29,59 \$	30,84 \$	32,15 \$	33,52 \$	34,94 \$	36,40 \$	37,94 \$	39,56 \$	41,23 \$	42,96 \$	44,79 \$	48,40 \$
11	29,23 \$	30,46 \$	31,76 \$	33,10 \$	34,50 \$	35,97 \$	37,47 \$	39,08 \$	40,72 \$	42,44 \$	44,24 \$	46,11 \$	48,05 \$	50,08 \$	52,34 \$

12	34,46 \$	35,66 \$	36,90 \$	38,19 \$	39,54 \$	40,91 \$	42,34 \$	43,83 \$	45,38 \$	46,96 \$	48,60 \$	50,32 \$	52,07 \$	53,90 \$	55,77 \$
13	38,90 \$	40,26 \$	41,67 \$	43,13 \$	44,64 \$	46,20 \$	47,81 \$	49,47 \$	51,20 \$	52,99 \$	54,85 \$	56,77 \$	58,76 \$	60,82 \$	62,94 \$
14	41,23 \$	42,67 \$	44,16 \$	45,71 \$	47,31 \$	48,97 \$	50,67 \$	52,45 \$	54,28 \$	56,18 \$	58,15 \$	60,18 \$	62,29 \$	64,47 \$	66,73 \$

**ÉCHELLES SALARIALES AU 1er AVRIL 2019**  
(1er avril 2019 au 31 mars 2020)

Augmentatio n 0 %	ÉCHELONS - TAUX HORAIRE														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
CLASSES															
1	15,36 \$														
2	16,27 \$	16,97 \$													
3	16,54 \$	17,24 \$	17,96 \$	18,76 \$											
4	16,82 \$	17,54 \$	18,28 \$	19,04 \$	19,85 \$	20,73 \$									
5	18,40 \$	19,18 \$	19,99 \$	20,84 \$	21,73 \$	22,63 \$	23,60 \$	24,62 \$							
6	18,70 \$	19,48 \$	20,30 \$	21,17 \$	22,05 \$	22,99 \$	23,96 \$	24,98 \$	26,03 \$	27,44 \$					
7	19,20 \$	20,02 \$	20,86 \$	21,75 \$	22,66 \$	23,63 \$	24,62 \$	25,66 \$	26,74 \$	27,89 \$	29,06 \$	30,33 \$			
8	20,11 \$	21,01 \$	21,96 \$	22,95 \$	23,98 \$	25,06 \$	26,18 \$	27,37 \$	28,60 \$	29,89 \$	31,23 \$	33,50 \$			
9	23,39 \$	24,39 \$	25,42 \$	26,50 \$	27,61 \$	28,78 \$	30,01 \$	31,27 \$	32,59 \$	33,97 \$	35,40 \$	36,90 \$	38,46 \$	40,10 \$	41,88 \$
10	26,13 \$	27,24 \$	28,39 \$	29,59 \$	30,84 \$	32,15 \$	33,52 \$	34,94 \$	36,40 \$	37,94 \$	39,56 \$	41,23 \$	42,96 \$	44,79 \$	48,40 \$
11	29,23 \$	30,46 \$	31,76 \$	33,10 \$	34,50 \$	35,97 \$	37,47 \$	39,08 \$	40,72 \$	42,44 \$	44,24 \$	46,11 \$	48,05 \$	50,08 \$	52,34 \$

12	34,46 \$	35,66 \$	36,90 \$	38,19 \$	39,54 \$	40,91 \$	42,34 \$	43,83 \$	45,38 \$	46,96 \$	48,60 \$	50,32 \$	52,07 \$	53,90 \$	55,77 \$
13	38,90 \$	40,26 \$	41,67 \$	43,13 \$	44,64 \$	46,20 \$	47,81 \$	49,47 \$	51,20 \$	52,99 \$	54,85 \$	56,77 \$	58,76 \$	60,82 \$	62,94 \$
14	41,23 \$	42,67 \$	44,16 \$	45,71 \$	47,31 \$	48,97 \$	50,67 \$	52,45 \$	54,28 \$	56,18 \$	58,15 \$	60,18 \$	62,29 \$	64,47 \$	66,73 \$

## ANNEXE B

### PARAMÈTRES GÉNÉRAUX D'AUGMENTATION SALARIALE

#### **Période du 1er avril 2018 au 31 mars 2019 :**

Chaque taux de l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2018 est majoré de 2% avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2018.

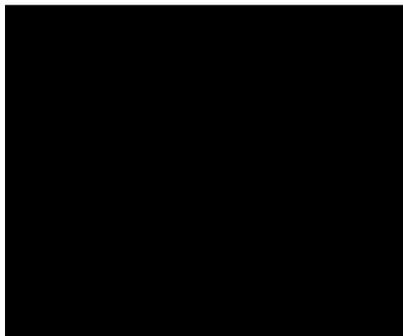
#### **Période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020 :**

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2019 sont maintenus sans majoration.

La personne salariée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,16 \$ pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2019 au 31 mars 2020.

ANNEXE C

LISTE DES PERSONNES SALARIÉES CADRE AYANT UN AVANCEMENT D'ÉCHELON AU 1ER  
NOVEMBRE 2018



## ANNEXE D

### GÉNÉRALITÉS - DESCRIPTIONS DE TÂCHES, ÉVALUATIONS, CLASSEMENT, PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

1. L'analyse, l'évaluation et le classement de tout emploi nouveau ou modifié sont réalisés selon le « Plan d'évaluation des emplois » du Parc olympique.
2. Il est du ressort exclusif de l'Employeur de définir le contenu des descriptions de tâches.
3. Cependant, l'Employeur doit définir le contenu des titres d'emplois selon le travail accompli par la personne salariée ou qu'elle est tenue d'accomplir à la demande de l'Employeur.
4. La personne salariée qui n'exécute qu'une partie des tâches caractéristiques d'un titre d'emploi est considérée comme accomplissant l'ensemble de l'emploi.
5. Dans le cadre de l'application du « Plan d'évaluation des emplois », les règles générales suivantes s'appliquent :
  - a) C'est le contenu du titre d'emploi, et non le rendement de la ou des personnes titulaires que l'on évalue.
  - b) Les emplois sont évalués sans égard aux taux de salaire existants.
  - c) Les emplois sont placés au degré approprié de chaque sous-facteur en comparant les tâches spécifiques de l'emploi à la définition du sous-facteur et la description de chaque degré.
  - d) L'analyse et l'évaluation de chaque emploi sont relatives et cohérentes avec les descriptions d'emploi et les évaluations de tous les emplois évalués en vertu du plan.
  - e) Aucune interpolation de sous-facteur (c'est-à-dire des demi-points) n'est permise.