

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

LIANT

d'une part,

LA RÉGIE DE L'ÉNERGIE

ci-après appelée

« L'EMPLOYEUR »

et d'autre part,

L'ASSOCIATION DES JURISTES DE L'ÉTAT

ci-après appelée

« LE SYNDICAT »

2004-2010

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE	TITRE	ARTICLES	PAGES
CHAPITRE 1	GÉNÉRALITÉS		1
Section 1.1	But de la convention	1	1
Section 1.2	Interprétation	2 et 3	1-2
Section 1.3	Champ d'application	4 à 6	2-3
Section 1.4	Droits de l'Employeur	7	3
Section 1.5	Modifications aux conditions de travail	8	3
Section 1.6	Pratiques interdites	9 à 12	3-4
Section 1.7	Droits acquis	13	4
Section 1.8	Grève et lock-out	14	4
Section 1.9	Durée et renouvellement	15 à 17	5
CHAPITRE 2	VIE SYNDICALE		6
Section 2.1	Retenue syndicale	18 à 24	6
Section 2.2	Renseignements au syndicat et aux juristes	25 à 29	6 - 7
Section 2.3	Représentation syndicale	30 à 32	7
Section 2.4	Droit d'affichage	33	7
Section 2.5	Réunions syndicales	34 à 35	7
Section 2.6	Libérations pour activités syndicales	36	7 - 8
CHAPITRE 3	VIE PROFESSIONNELLE		9
Section 3.1	Pratique et responsabilité professionnelle	37 à 45	9 - 10
Section 3.2	Langue de travail	46 à 48	10
CHAPITRE 4	MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES		11
Section 4.1	Mesures disciplinaires et administratives	49 à 54	11
CHAPITRE 5	CONCERTATION		12
Section 5.1	Comité de relations du travail	55 à 57	12
CHAPITRE 6	AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL		13
Section 6.1	Semaine et heures de travail	58 à 62	13
Section 6.2	Vacances annuelles	63 à 75	13 - 15
Section 6.3	Jours fériés	76	15
Section 6.4	Congés pour événements familiaux	77 à 78	15-16
Section 6.5	Congés pour affaires judiciaires	79 à 81	16

CHAPITRE	TITRE	ARTICLES	PAGES
Section 6.6	Charges publiques	82 à 85	16-17
Section 6.7	Congé sans traitement	86 à 91	17
Section 6.8	Congé sans traitement à traitement différé	92 à 123	18 -22
Section 6.9	Réduction du temps de travail	124 à 135	22-23
CHAPITRE 7	ORGANISATION DE LA CARRIÈRE		24
Section 7.1	Classification	136	24
Section 7.2	Détermination du traitement	137 à 138	24
Section 7.3	Évaluation du rendement	139 à 143	24-25
Section 7.4	Mouvement de personnel	144 à 151	25-26
Section 7.5	Développement des ressources humaines	152 à 155	27
Section 7.6	Stabilité d'emploi	156 à 158	27-28
Section 7.7	Automation et changements technologiques	159 à 161	29
Section 7.8	Sous-traitance	162 à 166	29
Section 7.9	Ancienneté	167 à 174	29-30
Chapitre 8	RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE PÉCUNIAIRE		31
Section 8.1	Rémunération	175 à 178	31
Section 8.2	Paie des traitements	179 à 182	31-32
Section 8.3	Frais remboursables	183 à 185	32
Section 8.4	Primes de désignation	186 à 190	32
Chapitre 9	RÉGIMES COLLECTIFS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ		33
Section 9.1	Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement	191 à 229	33-42
Section 9.2	Accidents du travail et maladies professionnelles	230 à 240	42
Section 9.3	Retraite	240.1	42
Section 9.4	Santé et de sécurité	241 à 247	43
Section 9.5	Droits parentaux	248 à 285	44-53
CHAPITRE 10	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT ET D'ARBITRAGE DES GRIEFS		54
Section 10.1	Procédure de règlement des griefs	286 à 294	54
Section 10.2	Procédure d'arbitrage des griefs	295 à 304	55
CHAPITRE 11	AUTRES DISPOSITIONS	305	56
Document de signature de la convention collective			57

ANNEXES	TITRE	PAGES
Annexe A	Liste d'ancienneté	58
Annexe B	Échelles de traitement	59
Annexe C	Progression annuelle ou semestrielle	60
Annexe D	Boni au rendement annuel ou semestriel	61
Annexe E	Classification des juristes	62
Annexe F	Concernant certaines modifications possibles quant à l'exécution du travail	63
Annexe G	Vacances – Table d'accumulation	64

LETTRES	TITRE	PAGES
Lettre d'entente no 1	Concernant le forfaitaire pour la période du 1998-07-01 au 2002-03-31	65
Lettre d'entente no 2	Concernant l'intégration des juristes aux 1er avril 2002, 2003, 2004, 2005, 2006 et 2007	66-70

SECTION 1.1 - BUT DE LA CONVENTION

1. La convention a pour but d'établir et de maintenir des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses juristes représentés par le Syndicat, de déterminer leurs conditions de travail ainsi que d'établir des mécanismes pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir.

SECTION 1.2 - INTERPRÉTATION

2. Dans la convention, et sauf contexte contraire, on entend par :

a) Juriste

Les avocats et les notaires à qui une ou plusieurs dispositions de la convention s'appliquent conformément à l'article 4.

b) Juriste régulier

Le juriste nommé dans un poste à durée indéterminée et qui a complété la période de probation prévue à l'article 168.

c) Juriste en période de probation

Le juriste nommé dans un poste à durée indéterminée et qui est en période de probation en vue de devenir un juriste régulier. Le renvoi d'un juriste en probation ne donne pas ouverture au grief mais ce dernier reçoit un préavis de quinze (15) jours ou, à défaut, l'équivalent financier sauf s'il est congédié pour une cause juste et suffisante.

d) Juriste occasionnel

Tout juriste embauché pour occuper un poste à durée déterminée afin de :

- i) remplacer un autre juriste absent pour cause de maladie, accident, congés parentaux ou toute autre absence prévue ou non à la convention;
- ii) effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail; la durée maximale de cette embauche est de douze (12) mois; toute prolongation nécessite l'accord des parties.

e) Poste

Affectation particulière d'un juriste dans un bureau pour l'accomplissement de l'ensemble des attributions que l'Employeur lui assigne et qui sont en relation avec sa classification; telles attributions étant décrites à l'Annexe E.

f) Bureau

Le siège de l'Employeur, un bureau régional ou un autre établissement.

g) Genre et nombre

Dans la convention :

Le genre masculin étant utilisé pour le féminin, dans le simple but d'alléger le texte, on fait les substitutions nécessaires lorsqu'il y a lieu.

Le singulier comprend le pluriel.

h) Service

La période d'emploi d'un juriste occasionnel sur un engagement antérieur ou non à l'entrée en vigueur de la convention ou celle d'un juriste en période de probation, excluant tous les jours ouvrables non rémunérés; cette période se calcule en années et en jours.

i) Service continu

La période d'emploi d'un juriste régulier depuis sa dernière nomination dans un emploi à durée indéterminée; cette période se calcule en années et en jours.

Aux fins de l'application de l'ancienneté, le juriste est en service continu tant que la durée de ce service n'est pas interrompue pour une des raisons énumérées à l'article 172.

j) Conjoint

Celui qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou le conjoint de fait du juriste, c'est-à-dire la personne, quel que soit son sexe, que le juriste désigne publiquement comme son conjoint depuis au moins douze (12) mois. La dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre le statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois.

k) Traitement

Le traitement annuel du juriste à l'exception de toute prime, allocation, somme forfaitaire ou rémunération additionnelle.

l) Syndicat

L'Association des juristes de l'État

m) Employeur

La Régie de l'énergie

n) Enfant en charge

Un enfant du juriste, de son conjoint, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend du juriste pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- être âgé de moins de dix-huit (18) ans;
- être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;
- aux fins du régime d'assurance-maladie prévu par la section 9,1, être sans conjoint et être âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquenter à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale s'il était mineur;
- 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.

3. Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

SECTION 1.3 - CHAMP D'APPLICATION

4. La convention s'applique à tous les juristes salariés au sens du Code du travail et visés par la décision du Commissaire du travail en date du 28 avril 1999.

5. a) Les sections 6.6, 6.7, 6.8, 7.6, 7.7 et 7.9 de la convention ne s'appliquent à aucun juriste occasionnel.
- b) Les sections 6.2, 6.3, 6.4, 7.5, 9.1, 9.5 ne s'appliquent pas au juriste dont la durée de l'engagement est inférieure à douze (12) mois; toutefois, ce juriste :
- i) peut bénéficier d'un congé sans traitement pour les événements mentionnés à l'article 77;
 - ii) voit son traitement majoré de 11,12 % en guise de compensation pour les bénéfices accordés au juriste régulier dont il ne bénéficie pas;
 - iii) reçoit à la fin de sa période d'emploi à titre occasionnel, en guise de vacances annuelles, une indemnité égale à huit pour cent (8 %) de son traitement;
 - iv) bénéficie des droits parentaux prévus à la section 9.5 jusqu'à concurrence de la durée de son engagement à titre occasionnel ou, le cas échéant, du renouvellement de cet engagement.
6. Sauf s'il s'agit d'un stagiaire du Barreau ou de la Chambre des notaires ou du Directeur des services juridiques, une personne recevant un traitement de l'Employeur à qui ne s'applique pas la convention n'accomplit pas les attributions d'un juriste régi par la convention sauf pour des circonstances exceptionnelles et de façon irrégulière.
- Par contre, il est reconnu que les juristes sont appelés à exécuter certaines tâches incidentes à leurs attributions décrites à l'Annexe E.

SECTION 1.4 - DROITS DE L'EMPLOYEUR

7. L'Employeur conserve le libre exercice de tous ses droits, sous réserve des dispositions de la convention.

SECTION 1.5 - MODIFICATIONS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

8. Un juriste qui se croit lésé par une décision de l'Employeur modifiant des conditions de travail non prévues à la convention, peut formuler un grief conformément à la procédure décrite au chapitre 10, si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'Employeur.

SECTION 1.6 RESPECT DE DROITS FONDAMENTAUX

9. Il est convenu qu'il n'y aura ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement, ni autre forme de violence ou d'exclusion par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs contre un juriste à cause de sa race, sa couleur, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, sa grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, son âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale ou du fait que le juriste soit une personne handicapée ou qu'il utilise quelque moyen pour pallier son handicap ou du fait de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés au paragraphe précédent.

Une personne qui croit subir une forme de harcèlement peut porter plainte ou exercer un recours. La personne qui, agissant de bonne foi, porte plainte n'encourt aucune sanction et ne fait l'objet d'aucunes représailles.

Nul ne peut congédier ou autrement pénaliser, dans le cadre de son emploi, un juriste du seul fait qu'il ait été reconnu coupable ou se soit avoué coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon.

A) Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est défini comme étant une conduite se manifestant par des paroles, des actes et des gestes à connotation sexuelle, généralement répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique du juriste ou de nature à compromettre un droit, à entraîner pour lui des conditions de travail défavorables, une mise à pied ou un congédiement.

Le harcèlement sexuel peut, notamment, se produire à l'extérieur des lieux de travail si les personnes concernées se trouvaient en ces lieux dans le cadre de leur emploi ou à l'occasion d'une activité reliée à l'Employeur.

Dans le cas de harcèlement sexuel, le juriste peut soumettre un grief par écrit selon la procédure de règlement des griefs

B) Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique est défini comme étant une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne pour celui-ci un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

Dans le cas de harcèlement psychologique, le juriste peut soumettre un grief par écrit selon la procédure de règlement des griefs

La définition de harcèlement psychologique est celle prévue à l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail L.R.Q. c. N-1.1 et tout changement apporté à cette dernière devra être automatiquement appliqué aux fins de la présente convention collective.

10. Nil

11. Nil

12. Nil

SECTION 1.7 - DROITS ACQUIS

13. Les droits acquis des juristes en date de la signature de la convention et qui ne sont pas modifiés par la présente sont maintenus.

SECTION 1.8 - GRÈVE ET LOCK-OUT

14. En conformité avec les dispositions du Code du travail, il n'y a pas de grève ou de lock-out du Syndicat ou de l'Employeur. Il n'y a pas non plus de ralentissement organisé de travail de la part des juristes.

SECTION 1.9 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT

- 15.** La convention entre en vigueur, sauf dispositions contraires, à la date de sa signature et se termine le 31 mars 2010.
- 16.** Nil
- 17.** Les conditions de travail de la convention demeurent en vigueur jusqu'à son renouvellement.

SECTION 2.1 - RETENUE SYNDICALE

18. L'Employeur retient sur la paie du juriste une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.
19. Le Syndicat communique à l'Employeur le montant de la cotisation à prélever. Un changement de montant entre en vigueur le trentième (30^e) jour suivant l'avis du Syndicat.
20. Lorsque le montant de la cotisation fixée par le Syndicat varie en fonction du traitement du juriste, tout changement dans la somme à retenir du traitement du juriste prend effet à compter de la date du changement de traitement.
21. Dans les quinze (15) jours qui suivent celui où il a effectué la retenue prévue dans la présente section, l'Employeur transmet au Syndicat un chèque correspondant au montant total des retenues syndicales accompagné d'une liste, en deux (2) copies, indiquant pour chacun des juristes visés, ses nom et prénom, son sexe, son numéro d'assurance sociale, son adresse personnelle, l'adresse de son lieu de travail, sa direction ou son service, son poste, sa classification, son statut d'emploi (en probation, régulier ou occasionnel), sa date d'entrée en fonction, sa date de naissance et son traitement brut, ainsi que le montant de la retenue individuelle.

Lorsque l'Employeur fait défaut de payer dans le délai prévu à l'alinéa précédent, les sommes dues portent intérêt au taux fixé en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu (L.R.Q., c. M-31), à compter du trentième (30^e) jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

22. L'Employeur s'engage à déduire la cotisation syndicale durant l'absence d'un juriste à qui il verse l'équivalent d'une rémunération.
23. L'Employeur inscrit les montants déduits à titre de cotisation syndicale sur les feuillets prévus aux fins de l'impôt sur le revenu.
24. L'Employeur cesse d'effectuer la retenue prévue à la présente section à compter du moment où un juriste cesse d'être visé par la convention.

SECTION 2.2 - RENSEIGNEMENTS AU SYNDICAT ET AUX JURISTES

25. En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la convention, l'Employeur et le Syndicat se transmettent la documentation prévue au présent chapitre.
26. L'Employeur fournit mensuellement les renseignements suivants :
 - a) le nom des nouveaux juristes, leur date d'embauche et les renseignements prévus à l'article 21;
 - b) le nom des juristes qui quittent l'emploi et la date de leur départ;
 - c) les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance;
 - d) le nom des juristes qui ont changé de poste, le titre du nouveau poste et la date du changement.

Le Syndicat convient d'assurer le caractère confidentiel des renseignements fournis par l'Employeur et de ne les utiliser qu'aux fins pour lesquelles ils ont été fournis.

27. L'Employeur transmet sur demande au Syndicat copie de tout document préalablement adressé à un juriste, à un groupe de juristes ou à l'ensemble des juristes à qui s'applique la convention.
28. L'Employeur transmet au Syndicat le nom des juristes qui obtiennent un congé sans traitement de plus d'un (1) mois ou un congé de maternité et indique la durée prévue de telle absence. Le Syndicat est informé de toute prolongation.

29. Outre l'accessibilité du texte de la convention sur support électronique, l'Employeur imprime et remet à chacun des juristes une copie de la convention dans les meilleurs délais et en remet sur demande des copies au Syndicat.

SECTION 2.3 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

30. L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul représentant et mandataire des juristes visés par la convention concernant l'application des matières relatives aux conditions de travail prévues par la convention.
31. Pour être valide, toute entente entre un juriste ou un groupe de juristes et l'Employeur, touchant des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention, doit recevoir l'approbation par écrit du Syndicat et de l'Employeur.
32. Le Syndicat fournit à l'Employeur le nom de ses représentants et leurs substituts, le cas échéant.

SECTION 2.4 - DROIT D'AFFICHAGE

33. a) L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage placé en évidence dans ses édifices ou services près de ceux utilisés par l'Employeur pour ses propres documents ou près du lieu d'entrée ou de sortie des juristes.
- b) Le Syndicat peut afficher sur ce tableau un avis de convocation d'assemblée ou tout autre document émanant du Syndicat, pourvu qu'il soit signé par un représentant du Syndicat. Aucun document syndical ne doit contenir des propos diffamatoires à l'égard de l'Employeur.

SECTION 2.5 - RÉUNIONS SYNDICALES

34. Sur demande du Syndicat, l'Employeur fournit gratuitement dans un de ses bureaux, en autant que disponible, un local convenable aux fins d'assemblées syndicales concernant les membres de l'unité de négociation visés par la convention.

La demande doit parvenir à l'Employeur quarante-huit (48) heures à l'avance. Le Syndicat a la responsabilité de prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé tel que pris.

35. Un représentant du Syndicat peut rencontrer un ou des juristes et visiter les lieux de travail de tout juriste après en avoir obtenu la permission de l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif raisonnable.

SECTION 2.6 - LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

36. a) Tout juriste nommé par le Syndicat sur un comité qui assiste à une rencontre officielle avec l'Employeur voit son traitement maintenu et ses dépenses encourues remboursées par l'Employeur conformément aux dispositions de la convention.

Advenant que le Syndicat doive tenir une rencontre préparatoire avec les membres d'un des comités suivants : comité de santé et de sécurité, comité de griefs, comité de relations du travail ou tout autre comité formé par les parties, l'Employeur libère le juriste qui en fait la demande, pour une durée raisonnable et à un moment convenable précédant la rencontre officielle, tout en maintenant son traitement et, le cas échéant, en remboursant ses frais conformément à la section 8.3.

- b) Les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par le tribunal lors de l'audition d'une cause reliée à l'application ou l'interprétation de la convention ou de toutes lois régissant les rapports collectifs ou individuels de travail.

L'Employeur maintient le traitement d'au maximum deux (2) témoins par séance. Au-delà, chaque partie assume les frais des témoins qu'elle convoque.

L'Employeur libère le ou les plaignants sans perte de traitement pour la durée de l'audition.

- c) Une permission d'absence sans traitement est accordée à tout juriste pour participer à une activité déterminée par le Syndicat.
- d) Une permission d'absence sans traitement est accordée à tout juriste, représentant du Syndicat, pour assister à une réunion, s'il est membre du ou des comités du Syndicat.
- e) L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer et de choisir un comité de négociation. Les juristes membres du comité de négociation (maximum deux (2) juristes) sont libérés sans perte de traitement y compris les frais remboursables, pour assister aux séances de négociation, de conciliation et de médiation et pour le temps nécessaire pour se rendre auxdites séances et retourner par la suite au bureau.
- f) En plus de toute autre libération prévue à la convention, le Syndicat bénéficie d'une banque de sept (7) jours par année de convention aux fins de libérations avec traitement du représentant du Syndicat auprès des juristes. Les jours inutilisés peuvent être reportés à l'année suivante uniquement. Si des jours additionnels sont requis, ils peuvent être prélevés sur la banque de l'année subséquente uniquement. Par la suite, toute libération est sans traitement.
- g) Sauf en ce qui concerne le paragraphe c), aux fins d'application du présent article, le juriste conserve tous les avantages sociaux, les droits et privilèges que lui confère la convention, et est réputé être au travail pour toute la durée des libérations.

SECTION 3.1 - PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

37. L'Employeur fournit à ses juristes un lieu de travail qui est compatible avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées, le tout conformément au Règlement sur les normes de tenue des dossiers et de bureau des avocats (R.R.Q., c. B-1, r.8.2) et au Règlement sur la tenue des dossiers et des études de notaires (R.R. Q, c) N-2, r.16.1).

38. L'Employeur s'assure qu'une toge est à la disposition du juriste lorsque requis.

L'Employeur rend accessibles au juriste les textes de lois, les règlements et les directives pertinentes et nécessaires à l'accomplissement de son travail.

39. La responsabilité professionnelle des juristes s'exerce conformément aux lois professionnelles qui les régissent.

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne laisser intervenir, dans l'élaboration et la réalisation des travaux relevant de la compétence des juristes, aucune influence contraire aux règles de l'art ou aux principes de déontologie ou d'éthique généralement reconnus.

41. Par l'apposition de sa signature, un juriste atteste, en toute conscience professionnelle, la teneur finale d'un document qu'il a préparé ou qu'une personne a préparé sous sa direction. De la sorte, le document devient inaltérable sauf par le juriste lui-même. Par contre, l'Employeur peut diffuser un document différent et inspiré de celui du juriste à la condition que le nom de ce dernier n'y apparaisse pas.

Si l'Employeur publie sous quelque forme que ce soit un document signé par le juriste, l'Employeur doit alors mentionner le nom de l'auteur, ses titres professionnels et universitaires et l'ordre professionnel auquel il appartient.

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un juriste qui a refusé de signer un document d'ordre professionnel qu'en toute conscience professionnelle, il ne peut approuver.

42. Un juriste ne peut être tenu de préparer ou de donner un avis juridique auquel, en toute conscience professionnelle, il ne peut souscrire, non plus que d'intenter des procédures ou plaider une cause à laquelle il ne peut souscrire en toute conscience professionnelle.

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un juriste qui a refusé de préparer ou de donner un avis juridique ou d'intenter des procédures ou de plaider une cause auxquels, en toute conscience professionnelle, il ne peut souscrire.

43. Dans le cas où un juriste est poursuivi en justice par un tiers ou est assigné à comparaître à l'occasion d'une enquête ou d'une pré-enquête judiciaire ou quasi judiciaire, fait l'objet d'une plainte devant l'ordre professionnel dont il est membre ou est impliqué dans une procédure d'outrage au tribunal, à la suite d'actes, d'omissions ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions sauf le cas de faute lourde ou intentionnelle telle qu'établie par un tribunal compétent, l'Employeur assigne sur demande du juriste un procureur pour assurer une défense pleine et entière au juriste et ce, aux frais de l'Employeur.

Le procureur assigné par l'Employeur est choisi après consultation avec le juriste visé par le présent article.

Si de telles poursuites entraînent pour le juriste une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par l'Employeur, sauf dans le cas de faute lourde ou intentionnelle telle qu'établie par un tribunal compétent.

Le juriste a le droit d'adjoindre, à ses frais, au procureur ainsi choisi par l'Employeur, son propre procureur.

44. Dans l'éventualité où il est établi que le juriste a commis une faute lourde ou intentionnelle, il doit rembourser à l'Employeur, les frais du procureur assigné à sa défense par l'Employeur.
45. Dans les cas prévus aux articles 43 et 44, un juriste continue, après avoir quitté son emploi, de bénéficier de cette protection, si les faits qui l'ont rendue utile sont survenus alors qu'il était juriste auprès de l'Employeur.

SECTION 3.2 - LANGUE DE TRAVAIL

46. Aucun juriste n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.
47. Le juriste doit utiliser la ou les autres langues qu'il connaît aux fins de communication externe selon les nécessités du service et conformément aux lois.
48. Des cours de perfectionnement sont organisés par l'Employeur à l'intention des juristes qui doivent utiliser une autre langue que le français dans leurs communications orales ou écrites; ces cours sont suivis pendant les heures de travail et sont aux frais de l'Employeur.

SECTION 4.1 - MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

49. Toute mesure disciplinaire ou administrative doit faire l'objet d'un avis écrit adressé au juriste concerné et contenant l'exposé des motifs. Copie d'un tel avis doit être transmise au Syndicat.
50. Aucun juriste n'est suspendu avant que l'Employeur en ait discuté au préalable avec le représentant du Syndicat.
51. Tout juriste peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier personnel. Un représentant du Syndicat, mandaté par une procuration écrite et spécifique du juriste, peut consulter le dossier du juriste.
52. Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté du juriste en cause.
53. Une mesure disciplinaire, un congédiement ou une rétrogradation peut être contesté par grief dont le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

Dans ce cas, l'arbitre peut annuler, modifier ou maintenir la mesure disciplinaire, le congédiement ou la rétrogradation décidé par l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
54. Tout document concernant une mesure disciplinaire doit être retiré du dossier du juriste après douze (12) mois si ce juriste n'a pas fait l'objet d'une autre mesure disciplinaire pour un manquement de même nature. Une fois retiré du dossier personnel du juriste, ledit document ne peut lui être opposable dans le cadre de l'imposition d'une mesure disciplinaire.

SECTION 5.1 - COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL

55. Les parties forment un Comité de relations du travail composé de quatre (4) membres, soit deux (2) représentants désignés par l'Employeur et deux (2) représentants du Syndicat. Les parties peuvent s'adjoindre des conseillers et des experts.
56. Le comité, à caractère consultatif, a pour objet l'étude de toutes questions que les parties ont un intérêt commun à solutionner. Ce comité peut étudier tous les problèmes qui ne relèvent pas des autres comités prévus à la convention.
57. Ce comité se réunit sur demande de l'une des parties à une date convenue entre les membres. Chaque partie doit, cinq (5) jours ouvrables avant la tenue de toute réunion, communiquer à l'autre les sujets qu'elle désire soumettre à l'attention du comité.

SECTION 6.1 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

58. La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties entre les jours ouvrables compris entre le jeudi et le mercredi inclusivement et la journée régulière de travail est de sept (7) heures.

La semaine régulière débute à 00h01 le jeudi.

L'horaire est déterminé par l'Employeur et peut varier entre huit (8) heures et dix-huit (18) heures.

59. Après entente avec son supérieur immédiat, le juriste adopte un horaire individualisé permanent, temporaire ou ponctuel. Ainsi, la semaine régulière peut être répartie sur un nombre de jours différent de celui de la semaine régulière et la journée régulière peut être répartie sur un nombre d'heures différent de celui de la journée régulière.

- 59.1 Occasionnellement, le juriste peut, après entente avec son supérieur immédiat, effectuer du travail à domicile en autant qu'il puisse en tout temps y être rejoint par téléphone.

60. Aux fins de la redevance des entités réglementées, le juriste doit produire, pour chaque période de paie, un relevé précisant le partage des heures travaillées selon les différents dossiers traités.

61. Le juriste ne peut réclamer aucune rémunération additionnelle ni compensation sous forme de congé pour quelque travail ou déplacement effectué en dehors de la semaine régulière de travail tant que n'a pas été accompli le nombre d'heures correspondant à la semaine normale de travail au sens de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1).

Les heures supplémentaires, au-delà de la semaine normale prévue à la *Loi sur les normes du travail*, si autorisées par le supérieur immédiat, sont rémunérées ou compensées par un congé payé conformément à la *Loi sur les normes du travail*.

62. Le taux horaire du traitement d'un juriste s'obtient en divisant son traitement par 1 826,3.

SECTION 6.2 - VACANCES ANNUELLES

63. Le droit aux vacances est acquis le 1^{er} avril de chaque année et la période de vacances s'entend du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

Aux fins de la présente section, le nombre de jours de vacances est attribué selon le service crédité en vertu du RREGOP.

Sous réserve de l'article 64, les juristes ont droit au nombre de jours suivants :

- a) pour les juristes ayant moins d'un (1) an de service crédité antérieurement au 31 mars de chaque année : un jour et deux tiers (1 2/3) de vacances par mois de service ou d'ancienneté, ne devant pas dépasser vingt (20) jours de vacances;
- b) pour les juristes ayant un (1) an mais moins de dix-sept (17) ans de service crédité : vingt (20) jours de vacances;
- c) pour les juristes ayant dix-sept (17) et dix-huit (18) ans de service crédité : vingt et un (21) jours de vacances;
- d) pour les juristes ayant dix-neuf (19) vingt (20) ans de service crédité : vingt-deux (22) jours de vacances;
- e) pour les juristes ayant vingt et un (21) vingt-deux (22) ans de service crédité : vingt-trois (23) jours de vacances;

- f) pour les juristes ayant vingt-trois (23) et vingt-quatre (24) de service crédité : vingt-quatre (24) jours de vacances;
 - g) pour les juristes ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service crédité : vingt-cinq (25) jours de vacances.
- 64.** Lorsque le juriste a eu droit à son traitement durant une partie de l'année seulement, le nombre de jours alors attribué est fonction du tableau apparaissant à l'Annexe G.
- 65.** Le juriste en vacances continue de recevoir la paie qui lui est versée régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément à la section 8.2.
- Toutefois, l'Employeur met à la poste la paie du juriste qui en fait la demande à l'Employeur, au moins quatorze (14) jours avant le jeudi où elle lui serait versée, en indiquant l'adresse à laquelle il veut que cette dernière lui soit acheminée.
- Une fois par année entre le 1^{er} avril et le 31 mars de l'année suivante, le juriste qui en fait la demande au moins trente (30) jours avant le début de ses vacances autorisées pour une durée minimale de dix (10) jours, reçoit avant son départ la paie correspondant au nombre de jours prévus.
- 66.** En cas de cessation définitive d'emploi :
- a) le juriste qui n'a pas pris la totalité des jours de vacances acquis au 1^{er} avril précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée des vacances qu'il n'a pas prises;
 - b) il a droit en plus à une indemnité proportionnelle au nombre de jours de vacances acquis depuis le 1^{er} avril précédant son départ, ce nombre de jours se calculant selon le tableau de l'Annexe G.
- 67.** Les juristes choisissent, par ordre d'ancienneté, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Ces dates sont soumises à l'approbation de l'Employeur qui tient compte des besoins du service. Au cours du mois de mai, la liste des dates de vacances est affichée à la vue des juristes visés.
- 68.** Le juriste qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité ou qui est absent à la suite d'une lésion professionnelle voit ses vacances reportées à la condition qu'il en fasse la demande conformément à l'article 73 et que l'invalidité ou l'absence commence avant la date du début de ses vacances. Le juriste doit effectuer un nouveau choix de dates de vacances dès son retour au travail.
- Lorsque l'invalidité se continue jusqu'au 1^{er} mars, le juriste voit ses vacances reportées à l'année suivante et pour cette seule année, s'il en fait la demande.
- 69.** Malgré les dispositions de la présente section, si un jour férié et chômé prévu à la section 6.3 coïncide avec la période des vacances annuelles d'un juriste, celui-ci se voit remettre une journée de vacances à un moment qui convient au supérieur immédiat et au juriste.
- 70.** L'Employeur doit, à la demande du juriste, reporter à l'année suivante les vacances qui sont dues à ce juriste, lorsque celui-ci, à la demande de l'Employeur, consent à changer sa période de vacances déjà approuvée.
- 71.** Malgré l'article 67, le supérieur immédiat peut autoriser un nouveau choix de dates de vacances à un juriste qui désire changer la date de ses vacances.
- 72.** Malgré les dispositions de la présente section et sauf le cas prévu au deuxième alinéa de l'article 68, le juriste voit reporter à l'année suivante le solde de ses vacances jusqu'à un maximum ne pouvant dépasser la moitié des jours de vacances. Le nombre de jours reportables en vertu du présent alinéa ne peut dépasser dix (10) jours à moins d'une autorisation du supérieur immédiat.
- Le juriste qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances annuelles, a droit d'ajouter ces jours additionnels à ceux prévus au premier alinéa.
- 73.** Le juriste qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'un événement imprévisible donnant droit à un congé pour événements familiaux et survenant avant la date prévue pour le début de ses

vacances, a droit, sur demande, de reporter la période de vacances visées à une date ultérieure, le tout conformément à la présente section.

74. Après approbation du supérieur immédiat, un juriste peut, par anticipation, prendre des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de jours de vacances déjà accumulés au moment de la prise de ces jours. Le nombre de ces jours de vacances ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours aux fins de calcul de l'indemnité prévue à l'article 66 et du nombre de jours auxquels le juriste aura droit le 1^{er} avril suivant.
75. Au 1^{er} avril de chaque année, les juristes réguliers bénéficient d'une banque de temps dont le maximum est fixé à dix-huit (18) heures de travail. Le temps compensé est débité de cette même banque, après autorisation préalable du supérieur immédiat.

Le temps compensé qui n'a pas été pris au 31 mars de chaque année est payé. Il est entendu que la prise de vacances a priorité sur la prise de temps compensé.

SECTION 6.3 - JOURS FÉRIÉS

76. Les jours énumérés et fixés selon la liste ci-dessous sont des jours fériés, chômés et payés et tout travail requis du juriste en ces occasions doit être rémunéré à taux de traitement simple et demi en plus du congé payé.

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Le lundi qui précède le 25 mai
Fête nationale du Québec
Fête du Canada
Fête du Travail
Le deuxième lundi d'octobre
Veille de Noël
Noël
Lendemain de Noël
Veille du Jour de l'An

Si un tel jour de congé férié coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé, après entente entre les parties, à un jour qui convient à l'Employeur et au Syndicat.

SECTION 6.4 - CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

77. Le juriste a droit, à la condition d'en faire la demande préalable à son supérieur immédiat en se servant du formulaire prescrit à cette fin, à un congé pour les motifs suivants :
- a) son mariage : sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage;
 - b) le mariage de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère ou de sa sœur : le jour du mariage à la condition d'y assister;
 - c) le décès de son fils, de sa fille, de son conjoint : sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
 - d) le décès de l'enfant de son conjoint, lorsqu'il est couvert par la définition d'enfant à charge prévue à la présente convention : cinq (5) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
 - e) le décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
 - f) le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru ou de l'un de ses grands-parents, lorsque le défunt demeurait au domicile du juriste : trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

- g) le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru ou de l'un de ses grands-parents, lorsque la défunte ou le défunt ne résidait pas au domicile du juriste : le jour des funérailles;
- h) lorsqu'il change le lieu de son domicile : une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, un juriste n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année civile;
- i) le décès de l'enfant de son conjoint non couvert par la définition d'enfant à charge prévue à la présente convention : quatre (4) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- j) le décès ou les funérailles de son petit-enfant : un (1) jour;
- k) le mariage de l'enfant de son conjoint : le jour du mariage, à la condition d'y assister.

Ces congés sont payés à la condition qu'ils ne concordent pas avec tout autre congé ou absence payé à la présente convention sauf pour les cas de vacances du juriste ou à l'occasion des cas de décès prévus ci-dessus.

- 78. Le juriste a droit à un (1) jour de congé supplémentaire sans perte de traitement dans les cas visés par les paragraphes b), c), d), e) et g) de l'article 77 s'il assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres du lieu de résidence du juriste.

SECTION 6.5 - CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

- 79. Le juriste qui est appelé à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées, à comparaître devant un tribunal dans une cause où il est une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, à comparaître devant le coroner, le commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête comme témoin qui par la suite n'est pas incriminé, ne subit de ce fait aucune réduction de traitement, incluant le cas échéant, toute prime et allocation.
- 80. Un juriste qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès ne reçoit que la différence entre son traitement et l'indemnité à laquelle il a droit pour la période où il agit comme tel si cette indemnité est inférieure à son traitement. Ce traitement inclut, le cas échéant, toute prime et allocation.
- 81. Le juriste appelé à comparaître devant un tribunal dans une cause où il est une des parties relativement à son régime de retraite ne subit aucune diminution de traitement incluant, le cas échéant, tout montant forfaitaire, prime et allocation.

SECTION 6.6 - CHARGES PUBLIQUES

- 82. Le juriste qui est candidat à la fonction de maire, de conseiller municipal, de commissaire d'école, de membre d'un conseil d'administration d'un centre local de services communautaires, d'un centre hospitalier, d'un centre de services sociaux, d'une régie régionale de santé et des services sociaux, d'un centre d'accueil, d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'un ordre professionnel, ou qui occupe l'une de ces fonctions, a le droit, après en avoir informé son Employeur dans un délai raisonnable, d'obtenir un congé sans traitement, si son absence est nécessaire à sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

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

- 83. Sur demande écrite, faite trente (30) jours avant la date de son départ, le juriste obtient de l'Employeur un congé sans traitement n'excédant pas six (6) mois, afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

Le juriste défait peut, s'il le désire, reprendre à la fin de son congé sans traitement, la fonction qu'il occupait, avec les droits et privilèges qu'il avait acquis à la date de son départ, auxquels s'ajoute l'accumulation de son ancienneté, compte tenu de l'article 170.

84. Le juriste élu à une élection municipale ou scolaire ou siégeant à un conseil d'administration d'un centre hospitalier, d'un C.L.S.C., d'un C.R.S.S.S. ou d'un centre d'accueil, bénéficie, après avoir avisé l'Employeur, d'un congé sans traitement pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction.
85. Si le juriste est élu comme député provincial ou fédéral ou à une autre fonction équivalente qui demande sa disponibilité à temps plein, il est considéré comme un juriste en congé sans traitement autorisé pour toute la durée de son mandat.

SECTION 6.7 - CONGÉ SANS TRAITEMENT

86. Sous réserve des besoins de l'Employeur, un juriste régulier peut obtenir un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel pour un motif jugé valable par l'Employeur, après en avoir fait la demande, par écrit, en indiquant les motifs du congé. Cette demande doit être transmise au moins quarante-cinq (45) jours avant le début du congé et l'Employeur doit répondre par écrit dans les trois (3) semaines suivant la demande du juriste.

Malgré le paragraphe précédent, le juriste régulier qui compte au moins trois (3) ans d'ancienneté auprès de l'Employeur a droit à un congé sans traitement pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- a) Accompanyer son conjoint qui doit travailler à l'extérieur; cette demande doit être transmise au moins quarante-cinq (45) jours avant le début du congé lequel a une durée maximale de deux (2) ans.
 - b) La maladie ou l'accident d'un enfant, du conjoint ou d'un membre de la famille immédiate vivant sous le même toit que le juriste et qui nécessite la présence d'une personne; dans la mesure du possible, un délai raisonnable avant le début du congé est accordé à l'Employeur pour procéder aux transferts de dossiers.
 - c) Nomination à titre de régisseur auprès de l'Employeur.
87. Un juriste a droit à un congé sans traitement d'une année après cinq (5) ans d'ancienneté auprès de l'Employeur et ce, une fois par période de cinq (5) ans d'ancienneté; cette demande doit être transmise au moins quarante-cinq (45) jours avant le début du congé.
88. Un juriste ne peut obtenir un congé sans traitement prévu à la présente section sans qu'un intervalle de deux (2) ans ne se soit écoulé depuis la fin du congé sans traitement précédent.
89. Sous réserve de l'article 170, lors du congé sans traitement, le juriste conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfices prévus à la convention. À son retour, le juriste reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré dans son poste.

Le juriste peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

À son retour de congé sans traitement, un juriste peut racheter cette période de congé aux fins du régime de retraite en assumant la totalité du coût du rachat.

90. a) Le juriste en congé sans traitement peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention, comme s'il était au travail.
- b) Le juriste qui postule et obtient un nouveau poste pendant la période où il est en congé en vertu de la présente section doit se désister de son congé sans traitement dans les 30 jours de sa nomination et revenir au travail à défaut de quoi il est réputé avoir retiré sa candidature pour le nouveau poste.
91. À son retour de congé sans traitement, le juriste réintègre son poste. Dans l'éventualité d'un manque de travail au sens de l'article 156, le juriste exerce les droits qu'il aurait pu exercer s'il n'avait pas été en congé sans traitement.

SECTION 6.8 – CONGÉ SANS TRAITEMENT À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- 92.** Un juriste régulier peut demander par écrit à l'Employeur un congé sans traitement à traitement différé.
En cas de refus et à la demande du juriste, l'Employeur l'informe par écrit des motifs de sa décision.
- 93.** L'option choisie par le juriste, conformément à l'article 123, permet à celui-ci de voir son traitement étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans, selon le cas, l'une de ces années ou partie de celle-ci étant prise en congé.
- 94.** Ce congé est octroyé après approbation de l'Employeur et les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et le juriste. Cette entente doit contenir un engagement du juriste à revenir à l'emploi de l'Employeur pour une durée au moins égale à celle de son congé. De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.
- 95.** Lors de son retour au travail, le juriste réintègre son poste.
Dans l'éventualité d'un manque de travail au sens de l'article 156, le juriste exerce les droits dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.
- 96.** Le juriste absent du travail pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une telle demande avant la date effective de son retour au travail.
- 97.** La convention s'applique au juriste bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte des articles 92 à 123.
- 98.** La période de congé peut se situer au début, au cours ou à la dernière année de l'option et doit se prendre en mois entiers et consécutifs.
- 99.** Pendant la période de congé sans traitement, le juriste reçoit le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime; il ne peut recevoir aucun autre traitement ou rémunération de l'Employeur, d'une autre personne ou d'une société avec qui l'Employeur a un lien de dépendance.
- 100.** Au moment de sa demande, le juriste indique sa préférence quant aux dates de début et de fin de l'option choisie de même qu'à celles du congé sans traitement à traitement différé. Il appartient à l'Employeur d'accepter l'option choisie par le juriste et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Ces dernières peuvent différer selon les circonstances et modalités prévues par le congé sans traitement à traitement différé.
- 101.** Le pourcentage de traitement que le juriste reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 123 sur la base du traitement et de la somme forfaitaire, s'il y a lieu, qu'il aurait reçu au cours de chacune de ces années s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.
- 102.** Au cours de la participation du juriste à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement, autre que le congé prévu par l'option, pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par le juriste prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues par l'article 119 s'appliquent en les adaptant.
- 103.** Le juriste n'accumule pas de jours de vacances au cours du congé sans traitement mais peut demander le report de tous ses jours de vacances antérieurs à son congé, à l'année budgétaire suivant le congé.
- 104.** Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par le juriste pendant la durée de l'option y compris le congé sans traitement.
- 105.** 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'option est alors prolongée d'autant. L'assurance-emploi est alors premier payeur et l'Employeur comble la différence pour totaliser quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement.

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

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. Toutefois, à la date déterminée de son retour au travail, le juriste bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle de ce congé de maternité ou d'adoption comme si ce dernier avait eu autrement cours et ce, pour autant qu'il satisfasse aux conditions prévues par la section 9.5.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, le juriste qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de l'article 102, 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.

106. Aux fins des régimes complémentaires d'assurance-vie et traitement, le traitement assurable demeure le traitement prévu par l'article 93 et le juriste doit payer sa quote-part.

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

Dans ce cas, le juriste a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date prévue de retour au travail, s'il est encore invalide, il aura droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 208 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'il participe à l'option. Si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où il est encore invalide, il bénéficie des paragraphes a), b) et c) de l'article 208.

108. La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient après que le congé sans traitement ait été pris et le juriste bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 208 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. À compter du moment où l'option se termine, le participant encore invalide bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 208.

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

a) soit, continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où il ne sera plus invalide. Au cours de cette période et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début du congé sans traitement, le juriste a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 208 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité si cette dernière se poursuit au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, le juriste bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 208 et l'année de congé sans traitement peut débiter le jour où cesse l'invalidité;

b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé, sans intérêt, de même que les avantages prévus par les paragraphes a), b) et c) de l'article 208. Ce traitement est sujet à cotisation au régime de retraite.

110. Le juriste est traité selon les articles 107 à 109 s'il épuise tous les avantages du régime d'assurance-traitement durant les années d'invalidité :

a) à la fin de ces années, l'option cesse si l'Employeur met fin à l'emploi du juriste. Selon le cas :

- le traitement versé en trop n'est pas exigible si le juriste a déjà pris son congé sans traitement et les droits de son régime de retraite sont alors reconnus, soit une (1) année de service crédité pour chaque année de participation;
 - par ailleurs, le traitement non versé est remboursé sans intérêt, sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si le juriste n'a pas déjà pris son congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement;
- b) à la fin de ces années, si l'Employeur ne met pas fin à l'emploi du juriste, l'option se poursuit sous réserve de l'article 102.
- 111.** Au cours du congé sans traitement, le juriste n'accumule aucun jour de congé de maladie.
- 112.** Le montant que l'Employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance-traitement prévues par les paragraphes b) et c) de l'article 208 est égal au manque à recevoir que l'Employeur a subi à la suite du versement de ces prestations au cours de l'option.
- 113.** Aux fins des accidents du travail, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient après que le congé sans traitement ait été pris, et le traitement servant à déterminer la part de l'Employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. Le juriste reçoit sa prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.
- 114.** Aux fins des accidents du travail, le juriste visé pourra se prévaloir de l'un des choix ci-dessous, si l'accident du travail survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et que l'incapacité perdure jusqu'au moment du début du congé planifié :
- a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où il ne sera plus incapable.
L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'incapacité s'il arrive que l'incapacité se poursuive au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et le congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'incapacité;
 - b) soit mettre un terme à l'option et ainsi recevoir le traitement non versé, sans intérêt, de même que la prestation d'accident du travail. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.
- 115.** Durant les deux (2) premières années le juriste est traité tel qu'explicité aux articles 113 et 114, si l'incapacité suite à un accident du travail dure plus de deux (2) ans. À la fin de ces deux (2) années, la participation à l'option choisie par le juriste cesse et les dispositions suivantes s'appliquent selon le cas :
- a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si le juriste a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont alors reconnus (une (1) année de service crédité pour chaque année de participation à l'option);
 - b) le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si le juriste n'a pas déjà pris son congé sans traitement.
- 116.** L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant son congé sans traitement s'il y a rechute à la suite d'un accident du travail pendant le congé sans traitement.
- Le juriste a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, la participation à l'option se poursuit s'il est encore incapable, et le traitement servant à déterminer la part de l'Employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. Le juriste reçoit sa prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.
- 117.** Aux fins des régimes de retraite, une (1) année complète de service crédité pour chaque année de participation est reconnue au juriste et le traitement moyen est établi sur la base du traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé et ce, dans la mesure où il n'y a pas de dispositions contraires.

- 118.** Aux fins des sections 8.1 et 8.4, le juriste n'a droit au cours du congé sans traitement à aucune prime, allocation et rémunération additionnelle. Pendant les autres mois de l'option, il a droit à l'entier de ses primes, allocations et rémunération additionnelle, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'option choisie.
- 119.** Les modalités ci-dessous doivent être respectées au cas où l'option ait été annulée pour raison de désistement de l'option, démission, préretraite, retraite ou congédiement :
- a) le juriste qui désire mettre fin à son option pendant le congé sans traitement doit informer l'Employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail;
 - b) le juriste doit rembourser, conformément à l'article 122, le traitement reçu au cours de ce congé sans traitement proportionnellement au nombre d'années qui restent à courir dans l'option, sans intérêt, si le congé sans traitement a été pris;
 - c) le juriste sera remboursé d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option, sans intérêt, si le congé sans traitement n'a pas été pris;
 - d) le calcul du montant dû par l'Employeur ou par le juriste s'effectue selon la formule ci-dessous si le congé sans traitement est en cours :
Le montant reçu par le juriste durant le congé sans traitement moins les montants déjà déduits sur le traitement du juriste en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, l'Employeur rembourse, sans intérêt, ce solde au juriste; si le solde obtenu est positif, le juriste rembourse ce solde à l'Employeur, sans intérêt;
 - e) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si le juriste n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si le congé sans traitement a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sans traitement sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; le juriste peut cependant racheter le service perdu selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (200 % RREGOP).
- Par ailleurs, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué au juriste si le congé sans traitement n'a pas été pris.
- 120.** La participation à l'option choisie par le juriste est maintenue à la suite d'une affectation ou d'une promotion.
- Cependant, l'option cesse si l'Employeur ne peut maintenir la participation du juriste à une option et les dispositions suivantes s'appliquent :
- a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues par l'article 122 si le juriste a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont reconnus (une (1) année de service crédité pour chaque année de participation à l'option);
 - b) le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans prélèvement de cotisations aux fins du régime de retraite si le juriste n'a pas déjà pris son congé sans traitement.
- 121.** Il n'y a aucune perte de droit au niveau du régime de retraite, ni d'exigence que le traitement versé en trop soit remboursé ou que le traitement remboursé soit sujet à cotisation si l'option cesse à cause du décès du juriste.
- 122.** Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période de congé sans traitement moins la différence entre le plein traitement que le juriste aurait reçu si ce n'était de l'option et celui, qu'il a effectivement reçu pendant les autres périodes de l'option.
- Malgré l'article 181, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre le juriste et l'Employeur, ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu par son option.
- Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur le chèque de paie du juriste.
- En cas de cessation définitive de l'emploi, sauf si autrement stipulé, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.
- 123.** Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage du traitement à verser à un juriste selon la durée du congé et l'option choisie :

DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME

Durée du congé 2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

Les articles 92 à 123 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

SECTION 6.9 - RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

- 124.** Aux fins de la présente section, on entend par « aménagement », un régime d'aménagement du temps de travail comportant, pour un juriste, une réduction du temps de travail et du traitement pour une période déterminée.
- 125.** Un juriste régulier peut demander de bénéficier d'un aménagement.
- 126.** Cette demande est soumise à l'approbation de l'Employeur.
- Malgré l'alinéa précédent, l'Employeur :
- a) doit accorder l'aménagement à un juriste qui en fait la demande pour des motifs familiaux;
 - b) ne peut refuser de façon déraisonnable l'aménagement à un juriste qui le demande pour suivre des cours dans un programme d'études pertinent aux attributions de son poste;
- 127.** Les dispositions de la convention s'appliquent au juriste qui adhère à un aménagement, à l'exception de celles en regard desquelles des modalités particulières sont prévues ci-après :
- a) **Section 6.3 - Jours fériés et chômés**
À l'occasion des jours fériés et chômés, le traitement versé à un juriste en aménagement est égal à 10 % de son traitement correspondant à son horaire de travail pendant sa dernière période de paie qui ne comportait pas de jour férié.
 - b) **Section 6.2 - Vacances annuelles**
Le nombre de jours de vacances du juriste en aménagement est déterminé selon les heures travaillées conformément à l'Annexe G.
 - c) **Section 9.1 - Régime d'assurance-vie, maladie et traitement**
Le juriste travaillant au moins soixante-quinze pour cent (75 %) du temps plein est réputé être à temps plein pour les fins du régime d'assurances collectives (plan d'assurances de base). La prime d'assurance pour les régimes optionnels est établie sur la base d'un traitement à temps plein, comme s'il n'y avait pas de temps réduit. Les absences sont converties en heures et prises en fonction des heures rémunérées prévues à l'horaire de travail quotidien du juriste.
 - d) **Section 6.7 - Congé sans traitement**
La durée maximum du congé sans traitement est de trente (30) jours civils pour le juriste en aménagement.
- 128.** Le juriste participant à un congé sans traitement à traitement différé, retraite progressive ou préretraite graduelle, ne peut adhérer à un aménagement. Le juriste en congé sans traitement en assurance-traitement, accident du travail ou congé pour responsabilités parentales, peut adhérer à un

aménagement mais cet aménagement ne peut débuter avant la date effective de retour à temps plein.

- 129.** Pendant la durée de l'aménagement, il est entendu :
- a) que le juriste ne perd pas son statut de juriste régulier;
 - b) que les absences sont converties en heures et prises en fonction des heures de travail travaillées prévues à l'horaire de travail quotidien.
- 130.** L'ancienneté d'un juriste n'est pas diminuée du seul fait de son assujettissement à un aménagement.
- 131.** Pendant l'assujettissement d'un juriste à un aménagement, le crédit de maladie octroyé au juriste est une fraction de jour dont la valeur est obtenue en divisant le nombre d'heures de travail rémunérées de ce mois prévues à l'horaire du juriste à temps plein pour ce même mois. Ce crédit n'est octroyé que si le juriste a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus des heures de travail rémunérées prévues à son horaire pendant le mois.
- 132.** Un juriste en aménagement n'est pas tenu de verser à la CARRA les cotisations et les contributions normalement exigibles pour le temps non travaillé jusqu'à un maximum de 365 heures sur une base annuelle (20 % du temps plein sur une base annuelle). Conséquemment, l'Employeur reconnaît à ce juriste une pleine année de service crédité et un traitement admissible équivalent et ce, en conformité avec les règles de la CARRA.
- 133.** L'Employeur et le juriste en aménagement peuvent convenir de déplacer le congé hebdomadaire. Un refus de ce faire ne doit pas être déraisonnable. Le congé est alors repris à une date convenue entre les parties.

OPTIONS D'AMÉNAGEMENT

- 134.** Un aménagement peut prendre la forme d'une des six (6) options suivantes :

OPTIONS	JOURS DE TRAVAIL PAR SEMAINE	HEURES DE TRAVAIL PAR JOUR	HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE	HEURES
1	4	8h	32h	3h
2	4	7h30	30h	5h
3	4	7h	28h	7h
4	3	8h	24h	11h
5	3	7h30	22h30	12h30
6	3	7h	21h	14h

DURÉE DE L'ENTENTE

- 135.** Une entente est nécessaire entre l'Employeur et le juriste concernant la durée de l'entente, les modalités d'adhésion au régime et la réorganisation du travail.

L'Employeur communique sa réponse au juriste dans les quinze (15) jours suivant une demande à cet effet.

L'entente est renouvelée automatiquement aux mêmes conditions à moins d'avis contraire par écrit de l'Employeur ou du juriste au moins trente (30) jours avant la date de renouvellement. Toutefois, au terme d'une période de douze (12) mois, les conditions de l'entente doivent être rediscutées avec l'Employeur.

Le juriste ou l'Employeur peut mettre fin à l'entente, moyennant un préavis écrit d'au moins trente (30) jours.

SECTION 7.1 - CLASSIFICATION

- 136.** L'Employeur maintient la classification actuelle des juristes, dont les exigences et qualifications normales et les attributions sont prévues à l'Annexe E.

SECTION 7.2 - DÉTERMINATION DU TRAITEMENT

- 137.** Le traitement du juriste lors de son entrée en fonction correspond à l'échelon correspondant à son crédit d'expérience prévu à l'Annexe B.

Le crédit d'expérience s'établit comme suit :

- l'expérience pertinente au poste et équivalente ou supérieure aux attributions prévues à l'Annexe E; et
 - chaque tranche de trente (30) crédits d'études universitaires pertinentes au poste (ex. : droit, administration, économique) et complémentaires (ex. : certificat, baccalauréat) ou supérieures (ex. : maîtrise, doctorat) au baccalauréat en droit correspond à un crédit d'expérience d'une (1) année; une fraction de cette tranche de trente (30) crédits peut servir à compléter une année d'expérience pertinente.
- 138.** Le juriste qui estime recevoir un traitement non conforme aux normes prévues à l'article 137 peut, dans les trois (3) mois suivant son entrée en fonction, demander la révision des données ayant servi à établir son traitement en précisant, par écrit, les motifs à l'appui de sa demande. Le juriste fait sa demande à l'Employeur qui lui transmet sa réponse dans les trente (30) jours. Le délai pour formuler un grief, le cas échéant, débute à compter de la date de réponse de l'Employeur ou à compter de la date d'échéance du délai imparti lors du défaut de réponse de l'Employeur.

SECTION 7.3 - ÉVALUATION DU RENDEMENT

- 139.** L'évaluation du rendement est une appréciation par ses supérieurs :

- a) des résultats du travail du juriste eu égard à son expérience, à ses attributions et aux responsabilités qui lui sont confiées;
- b) des connaissances, des habiletés professionnelles et des qualités personnelles démontrées dans l'accomplissement du travail eu égard à son expérience.

Cette appréciation tient compte notamment de la somme de travail accomplie, de la qualité des réalisations, de l'intérêt démontré par le juriste, de sa motivation, de sa disponibilité et de la qualité de ses relations au sein de son milieu de travail.

- 140.** L'appréciation doit également prendre en considération le fait que le juriste se voit attribuer temporairement des fonctions, tâches et activités différentes de celles correspondant aux attributions caractéristiques de sa classification et ce, en raison des besoins du service. Dans ces cas, l'évaluation du rendement ne doit pas être affectée de ces seuls faits.
- 141.** Le supérieur immédiat doit tenir compte de la période de temps où le juriste n'était pas sous sa supervision et de l'évaluation effectuée par l'ancien supérieur immédiat du juriste.
- 142.** L'évaluation du rendement repose sur des faits concrets et des comportements observables. Elle se traduit par une des quatre (4) appréciations globales suivantes :
- «A» - Rendement qui dépasse les attentes significatives (supérieur).
 - «B» - Rendement qui, pour certaines attentes, dépasse les attentes significatives (très satisfaisant).
 - «C» - Rendement qui correspond aux attentes significatives (satisfaisant).
 - «D» - Rendement qui est inférieur aux attentes significatives (insatisfaisant).

PROCÉDURE D'ÉVALUATION DU RENDEMENT (PROGRESSION ANNUELLE OU SEMESTRIELLE)

Juriste dont le traitement est égal ou supérieur à l'échelon 11

- 143.** a) Aux fins d'application de la section 7.3 et des annexes C et D, l'évaluation du rendement est faite annuellement au plus tard le 15 juin de chaque année et la période de référence de cette évaluation s'étend du 1er avril de l'année précédente au 31 mars suivant.

Par ailleurs, le juriste qui a travaillé moins de quatre (4) mois, au cours de la période de référence, ne peut recevoir une évaluation de son rendement; toutefois, l'Employeur doit considérer qu'une juriste en congé de maternité ou un juriste en congé pour adoption ou en congé sans traitement en vertu de l'article 277 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines ou en congé avec traitement pour études de perfectionnement ou libéré en vertu de la section 2.6 ou qui réintègre son poste en cours de la période d'essai prévue à l'article 150 était présent au travail.

- b) Au plus tard le 1 juin, le supérieur immédiat rencontre le juriste et lui présente, à l'aide du formulaires à cet effet, un projet d'évaluation du rendement et les attentes pour l'année suivante.
- c) Le contenu de l'évaluation et la signification des attentes doivent faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une autre rencontre entre le juriste et son supérieur immédiat, ainsi que son supérieur hiérarchique si ce dernier le juge à propos, compte tenu des circonstances
- d) Au plus tard le 15 juin, le juriste signe l'original du formulaire d'évaluation et le formulaire des attentes de l'année suivante pour attester qu'il les a reçus et le supérieur immédiat remet ces documents remplis, signés et approuvés au Service des ressources humaines. Si le juriste refuse de signer les originaux, il est considéré avoir reçu ses copies à la date à laquelle elles lui ont été effectivement remises. Une copie est remise au juriste.
- e) À compter de la date de réception de sa copie, le juriste dispose de quinze (15) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit, sous pli recommandé, ses commentaires lesquels sont annexés à l'original du formulaire conservé au dossier personnel du juriste. Si dans ce délai de quinze (15) jours, le juriste conteste les faits sur lesquels l'évaluation est fondée, ces faits ne peuvent être considérés comme ayant été admis par le juriste.
- f) Le juriste peut formuler un grief pour contester le non-respect de la procédure d'évaluation du rendement; le juriste peut également formuler un grief s'il estime que la cote « D » qui lui est attribuée constitue un abus de droit; dans ce dernier cas, le fardeau de la preuve incombe au Syndicat et si l'arbitre conclut à un abus de droit de la part de l'Employeur, il ordonne l'attribution d'une cote d'évaluation C au juriste plaignant.
- g) Le juriste doit, le cas échéant, évaluer des employés autres que les juristes et, à la demande de l'Employeur, participer à l'évaluation du rendement des juristes dont il assume la supervision sur le plan professionnel.

Juriste dont le traitement est égal ou inférieur à l'échelon 10

- 143.1** Aux fins d'application de la section 7.3 et des annexes C et D, l'évaluation du rendement des juristes admissibles à un avancement semestriel est faite au plus tard le 15 juin et le 1 décembre de chaque année.

Les dispositions de l'article 143 b) à g) s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

- 143.2** Les dispositions de la présente section entrent en vigueur le 1^{er} avril 2007.

SECTION 7.4 - MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 144.** Lorsqu'un poste à durée indéterminée devient vacant, l'Employeur doit dans les soixante (60) jours aviser le Syndicat par écrit de son intention quant au comblement ou non de ce poste.

- 145.** Avant d'embaucher sur le marché du travail, l'Employeur s'engage à donner priorité aux occasionnels à son emploi qui satisfont aux exigences et qualifications requises du poste à combler et qui ont réussi la procédure d'évaluation.
- 146.** Lorsque l'Employeur décide de combler un poste à durée déterminée ou indéterminée, il procède de la façon prévue ci-après :

ÉTAPE 1

Si, au moment de la décision de combler un poste, il y a un juriste inscrit sur la liste de rappel prévue à l'article 157, le poste doit être offert prioritairement à ce juriste s'il répond aux exigences et aux qualifications requises.

ÉTAPE 2

À défaut d'avoir comblé le poste à l'étape 1, l'Employeur procède à l'affichage du poste pendant une durée de cinq (5) jours et ce, afin que le juriste puisse en prendre connaissance et poser sa candidature s'il le juge à-propos. L'affichage du poste doit comprendre les exigences et les qualifications requises.

ÉTAPE 3

Après avoir vérifié les compétences des candidats, l'Employeur établit la liste des candidats qu'il considère répondre aux exigences et aux qualifications requises.

ÉTAPE 4

À même les candidats inscrits à la liste prévue à l'étape 3, l'Employeur choisit le candidat selon l'ordre de priorité suivant :

1. celui qui est déjà un juriste régulier;
2. celui qui est déjà un juriste en probation;
3. celui qui est déjà un juriste occasionnel; dans l'éventualité où il y a plus d'un juriste occasionnel inscrit sur la liste, le poste est accordé au juriste qui a cumulé le plus de service;
4. autres candidats.

- 147.** Dans les dix (10) jours suivant la nomination, l'Employeur fait connaître au Syndicat le nom des juristes qui ont posé leur candidature, de ceux inscrits à la liste prévue à l'article 146 ainsi que le nom du candidat choisi.

Si dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'affichage, la nomination n'a pas eu lieu, le poste est réaffiché si l'Employeur maintient sa décision de le combler.

- 148.** L'Employeur fait parvenir au Syndicat, en double exemplaire, tous les affichages de postes tels que prévus à l'article 146.
- 149.** Dans tous les cas de mouvement de personnel prévus par la convention en autant que le juriste réponde aux exigences et qualifications requises du poste, l'ancienneté prévaudra.
- 150.** Sauf dans les cas prévus à l'article 157, dans tous les cas de mouvement de personnel dans un poste non visé par la convention, le juriste bénéficie d'une période d'essai de deux cent soixante (260) jours effectivement travaillés sur le poste, cette période est portée à cinq cent vingt (520) jours s'il s'agit d'un poste d'encadrement.
- Au cours de cette période d'essai, le juriste peut réintégrer son poste. De plus, l'Employeur peut, dans la même période, réintégrer le juriste dans son poste. Le juriste qui réintègre son poste au cours de la période d'essai reçoit le traitement auquel il aurait eu droit s'il n'avait jamais quitté son poste.
- 151.** Le fait de ne pas postuler pour un poste, de retirer sa candidature ou de ne pas être retenu pour un poste, n'invalide d'aucune façon le droit du juriste de postuler ultérieurement sur tout poste.

SECTION 7.5 - DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

152. L'Employeur, le Syndicat et les juristes reconnaissent et favorisent le perfectionnement et la formation des juristes.

153. La formation s'adresse aux juristes, favorise leur perfectionnement individuel et collectif et vise l'accroissement ou la mise à jour de leurs connaissances et compétences juridiques afin de leur permettre une plus grande compétence dans l'exercice de leurs tâches, de leur faciliter, le cas échéant, l'accès à des postes supérieurs et de favoriser leur adaptation aux changements organisationnels et technologiques prévisibles.

L'Employeur élabore un programme de formation en tenant compte de la formation académique du juriste, de son expérience, de ses aptitudes, de ses intérêts, programme qui doit être relié aux objectifs organisationnels de l'Employeur. Les activités de formation peuvent prévoir des cours internes et externes ainsi que des périodes d'entraînement. Ces activités se déroulent, sauf exception, durant les heures régulières de travail. Lors de ces activités, le juriste est réputé être au travail.

Les frais sont payés à 100% par l'Employeur, ainsi que les manuels requis et les frais remboursables prévus à la section 8.3.

154. Sur présentation d'une attestation de réussite d'un cours ou de participation à un congrès, colloque, conférence, etc. pertinent à l'exercice de ses fonctions et après autorisation du supérieur immédiat, l'Employeur rembourse 100 % des frais de scolarité ou d'inscription et, le cas échéant, les frais remboursables en vertu de la section 8.3 de la convention.

155. L'Employeur doit, minimalement, investir pour la formation des juristes couverts par la convention, l'équivalent de 1 % de la masse salariale versée aux juristes et ce, pour chaque année financière.

La masse salariale et les dépenses admissibles pour établir les coûts de formation sont comptabilisées selon les normes prévues à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (L.R.Q., c. D-7.1).

SECTION 7.6 - STABILITÉ D'EMPLOI

156. L'Employeur s'engage à ce que la mise à pied d'un juriste régulier ne survienne qu'en cas de manque de travail.

On entend par « manque de travail » un manque de travail résultant de la cessation totale ou partielle d'activités de l'Employeur occasionné par une loi, un règlement ou un décret du gouvernement.

157. a) Lorsqu'il y a manque de travail, l'Employeur convoque le Comité de relations du travail pour lui expliquer la situation et lui présenter les impacts sur les juristes réguliers.

b) Les parties examinent ensuite les mécanismes à mettre en place pour minimiser l'impact de ce manque de travail sur les juristes réguliers de l'Employeur.

c) Sans être exhaustifs, ces mécanismes peuvent être les suivants :

- mise à pied de juriste occasionnel;
- mise à pied de juriste en période de probation;
- réduction volontaire du temps de travail;
- mesure de départ volontaire.

d) Si, après avoir épuisé les possibilités offertes par le paragraphe c), il reste encore des juristes réguliers en surplus en raison du manque de travail, l'Employeur procède à des mises à pied, selon les modalités suivantes :

- i) l'Employeur doit aviser au moins soixante (60) jours à l'avance le juriste mis à pied ou déplacé de son poste ainsi que le Syndicat;

- ii) le juriste détenant le moins d'ancienneté est le premier mis à pied;
 - iii) le juriste détenant un poste à durée indéterminée qui est mis à pied est inscrit sur la liste de rappel.
 - e) Les parties conviennent de mettre sur pied, aux frais de l'Employeur, un Comité paritaire de placement visant à aider les personnes mises à pied à trouver un autre emploi.
 - f) Une liste de rappel est constituée. Le rangement sur cette liste s'effectue selon l'ancienneté.
 - g) Lorsque l'Employeur décide de combler un poste à durée déterminée ou indéterminée, il l'offre en priorité aux juristes inscrits sur la liste de rappel en commençant par le juriste qui a le plus d'ancienneté.
 - h) Le juriste qui refuse un poste à durée indéterminée voit son nom rayé de cette liste; l'acceptation du juriste doit avoir été signifiée par écrit au plus tard dix (10) jours ouvrables après que le poste lui ait été offert; le juriste qui n'a pas répondu dans le délai ci-haut mentionné est réputé avoir refusé le poste.
 - i) Le juriste demeure inscrit sur la liste de rappel, qu'il refuse ou accepte un poste à durée déterminée;
- Un juriste qui accepte un poste à durée déterminée voit la durée d'inscription au paragraphe j) suspendue.
- j) L'inscription sur la liste de rappel est annulée lorsque le nom du juriste a été inscrit sur la liste de rappel pendant deux (2) ans ou plus consécutivement.
 - k) Lorsque l'Employeur doit procéder à une ou plusieurs mises à pied parmi les juristes réguliers, le juriste a droit à une indemnité de départ correspondant à un mois de traitement par année d'ancienneté pour le compte de l'Employeur et ce, jusqu'à concurrence de douze (12) mois.
 - l) L'Employeur continue de verser au juriste mis à pied inscrit sur liste de rappel une indemnité correspondant à son traitement et ce, jusqu'à concurrence du montant maximum auquel il a droit en vertu du paragraphe k).
 - m) Si le juriste est rappelé au travail durant cette période, l'indemnité prévue au paragraphe k) cesse d'être versée; le cas échéant, le solde lui est versé lors d'une mise à pied ultérieure.
 - n) En aucun cas, le cumul des indemnités versées ne peut excéder l'équivalent de douze (12) mois de traitement.
 - o) Le juriste mis à pied peut aussi choisir de recevoir son indemnité de départ en un seul versement; dans ce dernier cas, ce juriste n'est pas inscrit sur la liste de rappel et le lien d'emploi est rompu.

158. Advenant une cessation totale des activités de l'Employeur, le juriste régulier a droit à une indemnité compensatrice comme suit :

- a) le juriste ayant un (1) an et moins d'ancienneté reçoit un (1) mois de traitement;
- b) le juriste ayant plus d'un (1) an d'ancienneté reçoit une indemnité égale à un (1) mois de traitement par année d'ancienneté pour le compte de l'Employeur et ce, jusqu'à concurrence de douze (12) mois; toutefois, cette indemnité ne peut être inférieure à trois (3) mois.

Toutefois, advenant qu'à la suite de la cessation totale d'activités de l'Employeur, un juriste est relocalisé en vertu d'une loi dans un autre ministère ou organisme du secteur public sur un poste à durée indéterminée de niveau égal ou supérieur, ce juriste n'a pas droit à l'indemnité compensatrice.

SECTION 7.7 - AUTOMATION ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 159.** Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de procéder à de l'automation et à des changements technologiques, mais ces changements ne doivent pas avoir pour effet de réduire le traitement et les avantages sociaux des juristes affectés par de tels changements.

De plus, tels changements ne doivent pas entraîner la mise à pied de juristes réguliers.

PRÉAVIS

- 160.** Aux fins de l'application de la présente section, l'Employeur s'engage à donner au Syndicat et au juriste un avis raisonnable avant de procéder à de tels changements; à ce moment, le Comité de relations du travail étudie les effets de ces changements.
- 161.** L'Employeur doit offrir, sans perte de traitement, à tout juriste visé par le changement, au besoin, une période raisonnable de recyclage.

SECTION 7.8 - SOUS-TRAITANCE

- 162.** L'Employeur ne peut faire exécuter par des tiers le travail relevant de la classification des juristes, sauf par l'octroi de contrats de sous-traitance prévus en vertu des articles 163 à 165.
- 163.** Aux fins d'application des articles 164 à 166, on entend par contrat de sous-traitance, l'attribution, à des juristes de pratique privée, de mandats de nature juridique qui sont en lien avec la mission de l'Employeur.
- 164.** En vertu de l'article 163, l'Employeur peut octroyer un contrat de sous-traitance seulement dans les cas suivants :
- a) lorsque aucun juriste ne possède l'expertise dans le domaine concerné; ou
 - b) lorsque le recours au service d'un juriste occasionnerait un conflit d'intérêt; ou
 - c) lors d'un surcroît temporaire de travail occasionné par une situation nécessitant une action rapide.
- 165.** Il appartient à l'Employeur de démontrer, le cas échéant, que l'une ou l'autre des conditions prévues aux paragraphes a), b) et c) de l'article 164 est remplie.
- 166.** L'Employeur fournit au Syndicat, le premier jour des mois de janvier, d'avril et d'octobre de chaque année, une liste des mandats de sous-traitance qu'il a accordés, en vertu de l'article 164 (sauf les cas régis par le paragraphe b)), à des avocats et notaires de la pratique privée, incluant les montants des honoraires versés et les motifs donnant ouverture à l'octroi de tels mandats.

Une contravention à l'article 164 oblige l'Employeur à dédommager le Syndicat et les juristes quant aux pertes économiques prouvées.

SECTION 7.9 - ANCIENNETÉ

- 167.** L'ancienneté est basée sur la durée de service continu du juriste pour le compte de l'Employeur et des organismes qui l'ont précédé, telle que reconnue à l'Annexe A.
- 168.** L'ancienneté d'un juriste est acquise seulement après que le juriste ait accompli une période de probation de deux cent quarante (240) jours travaillés cumulatifs, ce après quoi elle rétroagit au premier de ces deux cent quarante (240) jours travaillés.

Toutefois, malgré l'article 5 paragraphe a), la durée de service d'un juriste occasionnel antérieure à sa nomination à un poste à durée indéterminée est calculée aux fins de l'ancienneté et de la période de probation et ce, dans la mesure où l'interruption entre la fin du poste à durée déterminée et la nomination dans un poste à durée indéterminée n'excède pas un mois. Aux fins de la période de

probation, la durée de service à titre occasionnel est reconnue jusqu'à concurrence de 130 jours travaillés.

- 169.** À compter de la signature de la convention, l'Employeur transmet le 1^{er} avril et le 1^{er} novembre de chaque année au Syndicat et à chaque juriste une liste complète et révisée d'ancienneté. Cette liste fait partie intégrante de la convention.

Toute contestation de la liste d'ancienneté peut être soulevée par un juriste ou par le Syndicat au moyen d'un grief formulé dans les soixante (60) jours de la remise d'une copie de cette liste.

- 170.** Notamment, l'ancienneté continue de s'accumuler pendant les congés et absences suivants :

- a) les vacances annuelles;
- b) les jours fériés;
- c) les congés prévus à la section 9.5;
- d) absences pour cause de maladie qui n'excèdent pas vingt-quatre (24) mois;
- e) les absences pour cause de lésion professionnelle;
- f) les congés avec traitement;
- g) toute autre absence ou congé sans traitement qui n'excède pas vingt-quatre (24) mois.

- 171.** Sauf les cas prévus aux paragraphes c) et e) de l'article 170, si une absence ou un congé sans traitement autorisé par l'Employeur excède vingt-quatre (24) mois, l'ancienneté continue de s'accumuler durant les vingt-quatre (24) premiers mois mais cesse de s'accumuler pour l'excédent.

- 172.** L'ancienneté est annulée seulement pour les raisons suivantes :

- a) si le juriste quitte l'Employeur;
- b) si le juriste est congédié pour cause juste et suffisante;
- c) si le juriste dont le nom est inscrit sur la liste de rappel prévue à l'article 157 refuse d'occuper un poste à durée indéterminée de juriste.
- d) si le nom du juriste a été inscrit sur la liste de rappel prévue à l'article 157 pendant deux (2) ans ou plus consécutivement.

- 173.** Le juriste qui réintègre l'unité de négociation après avoir occupé, auprès de l'Employeur, un poste exclu de l'unité de négociation, conserve son ancienneté.

Malgré l'alinéa précédent, le juriste qui réintègre son poste au cours ou à la fin de la période d'essai prévue à l'article 150, se voit reconnaître le service ou l'ancienneté auquel il aurait eu droit s'il n'avait jamais quitté son poste.

- 174.** Une personne présentement à l'emploi de l'Employeur et exclue de l'unité de négociation, qui est intégrée à cette dite unité, n'accumule de l'ancienneté que dès son intégration.

Toutefois, son ancienneté acquise auprès de l'Employeur trouve application aux fins d'avantages sociaux.

SECTION 8.1 - RÉMUNÉRATION

Dispositions générales

- 175.** a) L'échelle de traitement en vigueur pour la durée de la convention est celle prévue à l'annexe B.
- b) L'ajustement du traitement s'effectue en vertu de l'annexe B, conformément aux dates et aux paramètres prévus à l'article 175.1 et en vertu de l'annexe C.
- c) Le juriste dont l'emploi a pris fin entre le 31 décembre 2003 et la date de la signature de la convention bénéficie des conditions de cette dernière. Il doit faire la demande de rappel de traitement auprès de l'Employeur. En cas de décès du juriste, la demande peut être faite par les ayant droit.

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, l'Employeur fournit au Syndicat la liste des juristes ayant quitté leur emploi entre le 31 décembre 2003 et la date de la signature de la convention.

- 175.1** L'échelle de traitement des juristes prévue à l'annexe B évolue aux mêmes dates et suivant les mêmes paramètres généraux appliqués aux échelles salariales des juristes du gouvernement du Québec à l'exclusion de toute correction due à l'équité ou à la relativité salariale.

- 176.** Lors de son embauche, le juriste est informé par écrit de son statut, de sa classification, de son traitement, de son crédit d'expérience et de son échelon.

- 177.** L'Employeur reconnaît au juriste un crédit d'expérience d'une année pour chaque tranche de trente (30) crédits d'études universitaires acquises en cours d'emploi, si telles études sont pertinentes (ex : droit, administration, économie) au poste et complémentaires ou supérieures au baccalauréat en droit.

Le juriste peut se voir reconnaître un tel crédit d'expérience pour scolarité additionnelle acquise en cours d'emploi plus d'une fois au cours de sa carrière.

- 178.** Le juriste qui se voit reconnaître un crédit d'expérience d'une année pour scolarité additionnelle acquise en cours d'emploi reçoit un montant forfaitaire correspondant à 3,5 % de son traitement.

SECTION 8.2 - PAIEMENT DES TRAITEMENTS

- 179.** La paie des juristes leur est versée sous forme de dépôt bancaire à tous les deux (2) jeudis.

- 180.** Les renseignements accompagnant l'avis de dépôt bancaire doivent inclure :

- a) le nom et le prénom du juriste;
- b) la date du versement et la période concernée;
- c) le nombre d'heures travaillées;
- d) le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
- e) les retenues aux fins d'impôts;
- f) les cotisations au régime de retraite;
- g) les cotisations au régime des rentes du Québec;
- h) la cotisation d'assurance-emploi;
- i) le traitement brut et le traitement net;
- j) le cumulatif de ses gains et de certaines déductions et tous les autres renseignements déjà fournis par l'Employeur;
- l) le détail de tout montant versé en rétroactivité ou suite à une décision arbitrale.

- 181.** Advenant le cas où l'Employeur a versé à un juriste un montant d'argent auquel le juriste n'avait pas droit, s'il veut récupérer ce montant d'argent, il doit prendre une entente avec le juriste sur les modalités de récupération dudit montant. À défaut d'entente entre l'Employeur et le juriste sur les modalités de récupération, l'Employeur peut récupérer le montant qu'il a versé en trop au juriste à raison de dix pour cent (10 %) du traitement versé sur chacune des paies du juriste, jusqu'à concurrence du montant que l'Employeur avait versé en trop.
- 182.** Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'Employeur, le traitement dû, déduction faite des avances octroyées au juriste, porte intérêt à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu (L.R.Q., c. M-31).

SECTION 8.3 - FRAIS REMBOURSABLES

- 183.** a) Les frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles sont établis par les règles en vigueur à la Régie déterminées par la politique «Frais admissibles lors d'un déplacement du 28 février 2006 (avec annexe A modifiée en mars 2006).
- b) Les modifications apportées par le Conseil du trésor à la directive relative aux frais de déplacement seront appliquées dans les règles en vigueur à la Régie sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée n'ait pour effet de modifier à la baisse les barèmes des frais de déplacement visés à la présente section.
- 184.** Les frais de déménagement sont ceux établis par la Directive sur les déménagements des fonctionnaires du Conseil du trésor (C.T. 194604 du 30 mars 2000 et modifications).
- 185.** Aucune modification apportée aux directives prévues aux articles 183 et 184 ne doit avoir pour effet de modifier à la baisse l'ensemble des frais remboursables en vigueur.

SECTION 8.4 - PRIMES DE DÉSIGNATION

- 186.** Le juriste peut être désigné par l'Employeur :
- a) soit à remplacer temporairement un cadre supérieur;
- b) soit à exercer provisoirement les fonctions d'un emploi vacant d'un cadre supérieur.
- La désignation d'un juriste selon l'un des cas prévus ci-dessus ne s'effectue que si la durée de la période de cette désignation est supérieure à vingt-cinq (25) jours consécutifs.
- 187.** À compter du vingt-cinquième (25^e) jour suivant sa désignation selon l'un des cas prévus aux paragraphes a) et b) de l'article 186, le juriste reçoit une prime quotidienne dont le montant est égal à 10 % de son traitement, avec effet à compter de la date de début de la désignation.
- 188.** L'Employeur ne peut, durant la période de vingt-cinq (25) jours suivant la désignation prévue à l'article 186, désigner un autre juriste ou interrompre cette période dans le seul but d'éluder l'application des dispositions de la présente section.
- La durée de la période de désignation correspond à la durée de l'absence du cadre supérieur.
- Lorsqu'il s'agit d'une désignation provisoire, la durée de la période de désignation n'excède pas douze (12) mois, à moins d'une situation de force majeure.
- 189.** Aux fins de l'application des dispositions de la présente section, le juriste ainsi désigné doit remplir les fonctions et responsabilités inhérentes à l'emploi auquel il est désigné.
- 190.** Le juriste désigné « chargé de projet » reçoit une prime de 5 % de son traitement pour la durée du projet.

SECTION 9.1 - RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 191.** Aux fins d'application de la présente section, les dispositions suivantes des articles 4 à 6 de l'annexe 2 de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public*, L.Q. 2005, c. 43 prévalent en cas d'incompatibilité.

*Loi concernant les conditions de travail
dans le secteur public, L.Q. 2005, c. 43*

EXTRAITS

ANNEXE 2

(...)

Assurance-traitement (art. 193 de la c.c.)

4. N'est pas reconnue comme une période d'invalidité, une période d'invalidité au cours de laquelle l'employé refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin.

Remboursement des honoraires du médecin (art. 216 de la c.c.)

5. L'employé qui ne se présente pas à un examen médical auquel il est tenu de se soumettre rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par l'Employeur ou la part de l'employeur dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par les parties.

Jours de vacances durant un retour progressif (art. 209 de la c.c.)

6. Durant une période de réadaptation, un employé reçoit son traitement pour le temps travaillé uniquement.

Cependant, au cours de cette période, un employé peut, après autorisation de l'Employeur, s'absenter du travail pendant une période maximale de cinq jours ouvrables consécutifs. Les jours de congé ainsi utilisés sont déduits de sa réserve de vacances.

La période de réadaptation, incluant, le cas échéant, les jours de vacances utilisés en vertu du deuxième alinéa, ne peut avoir pour effet de prolonger au-delà des 104 semaines la période d'invalidité.

- 191.1** Aux fins de la présente section, on entend par personne à charge une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie par le Règlement sur le régime général d'assurance-médicaments (L.R.Q., c. A-29.01, r.2) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu par la Loi sur la sécurité du revenu, domiciliée chez le juriste qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.
- 192.** Les juristes bénéficient, en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus par la présente section, selon les modalités suivantes :
- a) le juriste dont la semaine régulière de travail est à temps plein ou soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps plein: après un (1) mois de service ou d'ancienneté. L'Employeur verse, dans ce cas, sa pleine contribution pour ce juriste;

- b) le juriste dont la semaine régulière de travail est plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps plein: après un (1) mois de service ou d'ancienneté. L'Employeur verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour un juriste à temps plein, le juriste payant le solde de la contribution de l'Employeur en plus de sa propre contribution;
 - c) le juriste dont la semaine régulière de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps plein est exclu totalement.
- 193.** Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, ou une complication d'une grossesse, ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances, nécessitant des soins médicaux et qui rend le juriste totalement incapable d'accomplir les attributions habituelles de son poste.
- Toutefois, l'Employeur peut utiliser temporairement le juriste invalide à d'autres attributions pour lesquelles il est apte. À ce moment, son traitement et le cas échéant la somme forfaitaire ne sont pas réduits.
- 194.** À moins que le juriste n'établisse à la satisfaction de l'Employeur qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente, une période d'invalidité est :
- a) dans le cas où elle est inférieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein;
 - b) dans le cas où elle est égale ou supérieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de trente (30) jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein.

Malgré ce qui précède, est considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle le juriste doit s'absenter de son travail pour suivre des traitements prescrits par un médecin et reliés à une invalidité antérieure. À cette fin, une telle période peut être comptabilisée sur une base horaire.

- 195.** À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par le juriste lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la convention.

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

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

RÉGIME D'ASSURANCE

- 197.** L'Employeur administre le régime d'assurance-maladie et les régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le Syndicat. Ce contrat ne peut comporter de stipulations impliquant une obligation financière de la part de l'Employeur autres que celles découlant de la présente section, ni de stipulations contraires à la convention. Ces régimes couvrent le juriste, son conjoint, son enfant à charge et la personne à charge et excluent le juriste occasionnel engagé pour une période de moins d'un an. Toute disposition du contrat visant l'administration des régimes est prévue à l'article 201. Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette entente ne peut faire l'objet d'un grief.

- 198.** L'assureur ou le groupe d'assureurs agissant comme assureur seul retenu par le Syndicat, a son siège au Québec.
- 199.** Le contrat d'assurance prévoit un maximum de quatre (4) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participants.
- 200.** Les régimes complémentaires peuvent comporter, en combinaison avec des prestations d'assurance-maladie, des prestations d'assurance-vie, d'assurance-traitement et d'assurance pour les soins dentaires. Les prestations d'assurance-traitement complémentaires doivent répondre aux exigences suivantes :
- a) le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la banque de jours de congés de maladie du prestataire, le cas échéant;
 - b) la prestation ne peut dépasser quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement net d'impôt, cette prestation comprenant les prestations que le juriste peut recevoir de toutes autres sources, notamment en vertu de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels (L.R.Q., c) I-6), de la Loi sur l'assurance-automobile (L.R.Q., c. A-25), du Régime des rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c) A-3.001) et du Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que le juriste peut recevoir d'autres sources;
 - c) les prestations d'assurance-traitement payées en vertu du régime d'assurance-traitement prévu ci-après se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.
- 201.** Tel que prévu à l'article 197, les dispositions en regard de l'administration du régime sont les suivantes :
- a) Les pratiques administratives existantes à la date de la signature de la convention sont maintenues. Ces pratiques concernent notamment la retenue des primes, l'information aux assurés, la tenue de dossiers aux fins d'assurance et la transmission à l'assureur des données nécessaires requises.
 - b) Lorsqu'il y a lieu de modifier une pratique administrative existante, l'Employeur et le Syndicat se rencontrent suite à une convocation préalable de l'une ou l'autre des parties dans un délai raisonnable. L'Employeur procède, le cas échéant, à la modification qu'il juge nécessaire et ce, postérieurement à la rencontre dûment convoquée. Telle modification n'altère pas les droits et obligations de l'Employeur prévus par les articles 197 à 225.
 - c) Une garantie que le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peut être majoré durant les douze (12) premiers mois de leur entrée en vigueur ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite, sous réserve d'une mésentente avec l'assureur conduisant à un appel d'offre, et une garantie que l'Employeur est avisé de toute majoration relative à ces éléments au minimum deux (2) mois avant son entrée en vigueur. Cet avis peut être de quarante-cinq (45) jours s'il n'y a pas de changement d'assureur ni de changement de structure de tarification dans les régimes.
 - d) Sous réserve de la possibilité de laisser les sommes en dépôt, tout dividende ou ristourne le cas échéant, fait l'objet d'un congé de prime. Dans ce cas, l'Employeur est avisé au moins quarante-cinq (45) jours avant son entrée en vigueur.
L'alinéa qui précède n'a pas pour effet d'empêcher qu'un dividende ou ristourne soit affecté à une bonification de régime.
 - e) La prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant le premier jour de la période.

- f) Aucune prime n'est payable pour une période le premier jour de laquelle le juriste n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle le juriste cesse d'être un participant.
- g) Dans le cas de promotion, de reclassement, de rétrogradation, de réorientation professionnelle ou d'intégration, le nouvel assureur accorde au juriste concerné, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance-vie égal au montant d'assurance-vie antérieurement détenu par ce juriste en vertu du contrat qui le protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel le juriste adhère.
- h) La transmission à l'Employeur d'une copie conforme du contrat et de tout avenant de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges et les éléments non conformes au cahier des charges par l'assureur choisi, le tout à l'exclusion des dispositions relatives aux formules financières.
- i) Les conditions concernant la retenue des primes, notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement et ce, en application du contrat d'assurance. Dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du Syndicat.
- j) La transmission par l'assureur à l'Employeur des relevés d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des adhérents.

RÉGIME D'ASSURANCE-VIE

- 202.** Le juriste bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400,00 \$ assumée par l'Employeur.
- 203.** Le montant mentionné à l'article 202 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les juristes visés par le paragraphe b) de l'article 192.

RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE

- 204.** La contribution de l'Employeur au régime d'assurance-maladie quant à tout juriste ne peut excéder le moindre des montants suivants :
 - a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même, son conjoint, ses enfants à charge ou la personne à charge : 5,00 \$ par mois;
 - b) dans le cas d'un participant assuré seul : 2,00 \$ par mois;
 - c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime.

De plus, l'Employeur assume également le coût de la taxe provinciale sur sa contribution.

- 205.** Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de 2,00 \$ et 5,00 \$ sont diminués des 2/3 du coût mensuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le régime d'assurance-maladie et le solde non requis pour le maintien des autres prestations de ce régime peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'Employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et, au besoin, de nouveaux avantages peuvent être ajoutés à ces régimes complémentaires ou de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur sous réserve du maximum prévu par l'article 199, comprenant ou non le solde des prestations du régime d'assurance-maladie.

- 206.** La participation au régime d'assurance-maladie est obligatoire, mais un juriste peut, moyennant un avis écrit à son assureur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie, à condition qu'il établisse que lui-même, son conjoint, son enfant à charge ou la personne à charge, sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires ou qu'il soit lui-même assuré à titre de conjoint, d'enfant à charge ou de personne à charge.

L'assureur doit transmettre sa décision dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis. Toute exemption prend effet à compter du début de la deuxième (2^e) période de paie suivant l'acceptation par l'assureur.

- 207.** Un juriste qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à la condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :

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

Sous réserve des conditions précédentes, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

RÉGIME D'ASSURANCE-TRAITEMENT

- 208.** Sous réserve de la convention, un juriste a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

- a) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés de maladie accumulés, à son crédit : au traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

Malgré ce qui précède, le juriste qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu par l'article 211 se voit appliquer les dispositions suivantes:

- i) chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un (1) jour complet de congé de maladie;
 - ii) la période d'invalidité pendant laquelle le juriste peut bénéficier du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congés de maladie à son crédit à la date de son départ en invalidité;
 - iii) le juriste conserve à son crédit les congés de maladie qui, en application de l'article 211, n'ont pas été utilisés;
- b) à compter de l'épuisement des jours de maladie accumulés, le cas échéant, sous réserve d'un délai de carence n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante (40,00 \$) dollars par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son traitement et de la somme forfaitaire s'il y a lieu, en excédent de ce montant mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son traitement et de la somme forfaitaire s'il y a lieu.
 - c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) du montant déterminé pour la période précitée.

L'assignation temporaire au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles de même que le retour au travail dans le cadre d'un programme de réadaptation professionnelle ne doivent

pas avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité prévue par le présent article. Il en est de même pour les périodes où, en application de l'article 193 ou de l'article 209, le juriste revient au travail.

Le traitement du juriste et la somme forfaitaire, s'il y a lieu, aux fins du calcul des montants prévus par les paragraphes b) et c) ci-dessus s'entend du traitement tel que défini à l'article 2, paragraphe k) à la date où commence le paiement de la prestation.

Toutefois, ce traitement est réajusté conformément à la section 8.1. Il est également réajusté en fonction de l'augmentation de traitement auquel le juriste aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cette augmentation de traitement prévues par la section 8.1 étaient respectées.

Pour le juriste visé par le paragraphe b) de l'article 192, la prestation visée par les paragraphes b) et c) du présent article est réduite au prorata, sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps plein.

- 209.** À compter de la cinquième (5^e) semaine d'invalidité au sens de l'article 193, l'Employeur peut autoriser un juriste à bénéficier d'une période de réadaptation aux attributions habituelles de son poste tout en continuant d'être assujéti au régime d'assurance traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions habituelles de son poste. Durant cette période de réadaptation, le juriste reçoit son traitement pour le temps travaillé au lieu des avantages prévus par les paragraphes a), b) et c), de l'article 208 et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste. Cependant, cette période de réadaptation ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà des cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) de l'article 208.
- 210.** Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, le juriste invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujéti et il demeure assuré; toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congés-maladie accumulés, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti si le régime y pourvoit sans perte de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Aux fins de la convention, le juriste bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance-traitement visé par la présente section est réputé en congé sans traitement même si l'Employeur assume le paiement des prestations.

Toutefois, le juriste absent pour invalidité et sujet à l'application des paragraphes b) et c) de l'article 208 pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins pour la période du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante, est réputé absent avec traitement aux fins d'application de l'article 63. Si le juriste est absent pour une période additionnelle à cette période de six (6) mois au cours d'une même année financière et sous réserve des paragraphes b) et c) de l'article 208, il est réputé en congé sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

- 211.** Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur l'assurance-automobile, la Loi d'indemnisation des victimes d'actes criminels, la Loi sur le civisme ou en vertu du Régime de rentes du Québec ou du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation. Aux fins du présent article, les jours de congés de maladie utilisés conformément au paragraphe a) de l'article 208 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie du juriste que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son traitement et celui des prestations versées par un des organismes prévus par le présent alinéa.

La détermination du montant de la prestation d'assurance-traitement à verser au juriste bénéficiant d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public est faite de la façon suivante :

- la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des paragraphes a), b) et c) de l'article 208. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au régime des rentes du Québec et de l'assurance-emploi; de plus, les prestations prévues par le paragraphe a) déjà mentionné sont

réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à être versé.

La réduction de la prestation prévue par les paragraphes a), b) et c) de l'article 208 s'applique à compter du moment où le juriste est reconnu admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement et malgré l'article 181, le juriste rembourse à l'Employeur, dès qu'il reçoit la prestation, la portion de la prestation versée en vertu de l'article 208 qui aurait dû être déduite en application du premier alinéa du présent article.

212. Les jours de congé de maladie au crédit d'un juriste à la date d'entrée en vigueur de la convention demeurent à son crédit et sous réserve des dispositions prévues, les jours qui lui sont crédités à compter de cette date viennent s'y ajouter; de même les jours utilisés sont soustraits du total accumulé.
213. Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes b) et c) de l'article 208 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel le juriste prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine régulière de travail. Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.
214. Le versement des montants payables tant à titre de jours de congés de maladie qu'à titre d'assurance-traitement est effectué directement par l'Employeur, mais sous réserve de la présentation par le juriste des pièces justificatives raisonnablement exigibles.
215. Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'Employeur ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'Employeur à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.
216. De façon à permettre cette vérification, le juriste doit aviser l'Employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées par l'article 214.

L'Employeur peut exiger une déclaration du juriste ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner le juriste relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge du juriste.

Toute divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'Employeur et celui du juriste doit être soumise pour adjudication finale à un troisième médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'Employeur et le Syndicat. À cet effet, le médecin choisi rencontre le juriste.

217. La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque, compte tenu de l'accumulation des absences, l'Employeur le juge à propos. Advenant que le juriste ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie du juriste, l'Employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.
218. Par ailleurs, si l'Employeur a des motifs raisonnables de croire qu'un juriste est médicalement inapte à exercer les attributions de son poste, il en informe le Syndicat.

Dans les cinq (5) jours suivants, un accord entre les parties doit intervenir sur le choix du médecin devant procéder, pour adjudication finale, à l'expertise médicale du juriste. Ce médecin est payé à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

Si le juriste est déclaré invalide par le médecin, il est alors régi par les dispositions du régime d'assurance-traitement et ce, à compter de la date de l'expertise médicale.

À défaut d'entente dans le délai imparti sur le choix du médecin ou lors d'une situation urgente nécessitant l'intervention immédiate de l'Employeur, celui-ci désigne alors le médecin et dans ce cas le juriste peut contester les résultats de l'expertise médicale. Le dossier est alors soumis pour adjudication finale à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

- 219.** Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, le juriste n'a pu aviser l'Employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.
- 220.** S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité ou s'il y a refus par l'Employeur de reconnaître un juriste apte au travail, le juriste peut contester cette décision en formulant un grief.
- 221.** À compter du 1^{er} avril 2001, l'Employeur crédite, au début de chaque exercice financier, dix (10) jours de congé de maladie dont cinq (5) peuvent être utilisés à des fins personnelles.
- 222.** Au 31 mars de chaque année, les jours non utilisés sont remboursés à 100 % de leur valeur. Si le juriste quitte son poste en cours d'année, les jours auxquels il a droit sont calculés au prorata du temps travaillé.
- 223.** Les jours accumulés entre le 2 juin 1997 et le 31 mars 2001 sont monnayables à 100 % de leur valeur. Toutefois, le juriste peut choisir de les conserver en vue de les utiliser lors d'éventuelles invalidités. Si le juriste quitte son poste, ces journées sont remboursées à 100 % de leur valeur.
- 224.** Le juriste qui est en congé sans traitement ou qui est suspendu n'accumule et ne peut utiliser aucun jour de congés de maladie et n'est admissible à aucun des avantages prévus par l'article 208 mais il conserve les jours qu'il avait à son départ.
- 225.** Les invalidités pour lesquelles des paiements sont en cours à la date d'entrée en vigueur de la convention deviennent couvertes par le nouveau régime ou demeurent couvertes par les dispositions de l'ancien régime, si ce dernier est plus favorable. Les juristes invalides n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la convention sont couverts par le nouveau régime dès leur retour au travail.

RETRAITE PROGRESSIVE

- 226.** Un juriste, sous réserve de l'acceptation de l'Employeur, peut bénéficier d'une retraite progressive. Cette dernière est caractérisée par le fait qu'un juriste, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse travailler à temps partiel selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables au juriste à temps partiel. La retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de deux (2) jours. Aux fins des régimes de retraite, il y a une pleine reconnaissance de service crédité pour la durée de la retraite progressive.

Le coût de cette mesure est partagé en parts égales entre l'Employeur et le juriste participant au programme. Ce dernier peut défrayer sa partie du coût relatif à ce programme par le biais d'une réduction actuarielle de sa rente.

DISPOSITIONS DIVERSES

- 227.** Les dispositions relatives aux divers régimes d'assurance prévus par la présente section ne s'appliquent pas au juriste qui quitte l'unité de négociation.
- 228.** Le juriste bénéficiaire d'une prestation d'invalidité ou d'indemnités en vertu d'un ou plusieurs régimes publics ou de son régime de retraite doit, pour recevoir les prestations prévues par la présente section, informer l'Employeur des montants qui lui sont payables. Le cas échéant, il doit signer les formulaires requis pour autoriser par écrit l'Employeur à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes concernés.

Sur demande écrite de l'Employeur, accompagnée des formulaires appropriés, le juriste présumé admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent.

DISPOSITION TRANSITOIRE

- 229.** La période maximale pendant laquelle le juriste, absent en invalidité à la date de l'entrée en vigueur de la convention, peut bénéficier des dispositions des paragraphes a), b) et c) de l'article 208, est calculée à partir de la date où son invalidité a débuté. Le cas échéant, les dispositions du deuxième alinéa du paragraphe a) de l'article 208 s'appliquent rétroactivement à la date où son invalidité a débuté, mais non celles de l'article 211.

L'application des dispositions du présent article ne doit pas avoir pour effet de permettre à l'Employeur d'exiger un remboursement pour la période écoulée avant l'entrée en vigueur de la convention.

SECTION 9.2 - ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- 230.** La présente section s'applique uniquement au juriste qui est, selon la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, incapable d'exercer ses attributions en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail à l'emploi de l'Employeur.

INDEMNITÉS ET AVANTAGES

- 231.** Le juriste reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la loi et le traitement net qu'il retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel le juriste aurait droit durant cette période.

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

- 232.** Aux fins de l'article 231, le traitement net s'entend du traitement tel que défini à l'article 2, paragraphe k) diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par le juriste au régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au régime de retraite et aux régimes collectifs d'assurance.

- 233.** Le juriste bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu mentionnée à l'article 231 est réputé invalide au sens de l'article 193 et est régi par la section 9.1, sous réserve notamment du deuxième alinéa de l'article 208 concernant particulièrement l'assignation temporaire et la réadaptation professionnelle. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la convention, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après :

a) Service

Aux fins du paragraphe h) de l'article 2, le juriste cumule du service, mais pour la seule période où il aurait effectivement travaillé.

b) Jours de vacances

Aux fins de l'article 63, le juriste est réputé absent avec traitement.

c) Assurance-traitement

Pendant la période où il reçoit l'indemnité complémentaire prévue par l'article 231, le juriste n'utilise pas les jours de congés de maladie à son crédit et aucun débit n'est effectué à sa réserve; toutefois, le présent paragraphe ne doit pas avoir pour effet de modifier l'application des articles 208 et 211, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

DROIT DE RETOUR AU TRAVAIL

- 234.** Le juriste visé par la présente section qui redevient capable d'exercer les attributions de son poste avant l'expiration de la période d'assurance-traitement prévue par l'article 208 doit aviser l'Employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée, et ce, sous réserve de l'article 235. À son retour au

travail, le juriste réintègre son poste. Dans l'éventualité d'un manque de travail au sens de l'article 156, le juriste régulier a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

235. Le juriste obtient un congé sans traitement d'une durée maximale de six (6) mois en prolongation de la période prévue par l'article 208 si les conditions suivantes sont rencontrées :

- a) la période d'assurance-traitement dont le juriste peut bénéficier en vertu de l'article 208 est inférieure à deux (2) ans et six (6) mois; et
- b) le juriste fait l'objet d'une mesure de réadaptation, tel que prévu par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, avant l'expiration de la période d'assurance-traitement prévue par l'article 208.

La durée du congé sans traitement est alors déterminée de façon à permettre au juriste de poursuivre son programme de réadaptation, mais ne doit pas excéder le délai de deux (2) ans et six (6) mois depuis le début de l'invalidité prévue par l'article 208.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

236. Lorsque l'Employeur utilise temporairement le juriste à d'autres attributions, pour cause d'invalidité, le juriste visé par la présente section, son traitement et son montant forfaitaire, le cas échéant, ne sont pas réduits. Par la suite, son traitement est réajusté conformément à la section 8.1.

237. Le juriste qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu peut, s'il en fait la demande à l'Employeur, recevoir les montants d'assurance-traitement prévus par l'article 208 qui lui sont applicables à la date de sa demande pourvu qu'il soit réputé invalide au sens de l'article 193.

Dans ce cas, les mécanismes de révision et d'appel prévus par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles tiennent lieu de procédure de règlement et d'arbitrage des griefs aux fins de déterminer les droits du juriste à recevoir l'indemnité de remplacement du revenu.

Malgré l'article 181, suivant la décision d'une instance prévue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, le juriste reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu et il rembourse à l'Employeur les sommes reçues en vertu du présent article et les articles 208, 211, 231, 232 et 233 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Le présent article ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues par les articles 234 et 235.

238. Le juriste qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut en appeler uniquement selon les recours prévus par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles aux fins d'établir son invalidité.

De même, lorsque l'Employeur exige que le juriste se soumette à un examen médical, il le fait conformément à la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

239. Le juriste, appelé à s'absenter du travail pour comparaître à une instance prévue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.

DISPOSITION TRANSITOIRE

240. Les périodes au cours desquelles le juriste, absent en raison d'une lésion professionnelle à la date d'entrée en vigueur de la convention, peut bénéficier des dispositions des articles 230 à 239 sont calculées à compter de la date où le juriste a cessé de travailler en raison de cette lésion.

SECTION 9.3 - RETRAITE

240.1 La Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., c. R-10) s'applique aux juristes.

SECTION 9.4 - SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

- 241.** L'Employeur, en collaboration avec le Syndicat, reconnaît l'importance de prendre tous les moyens mis à sa disposition pour maintenir de bonnes conditions d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.
- 242.** L'Employeur et le Syndicat conviennent de créer et de maintenir un comité intersyndical de santé et de sécurité au travail.

Ce comité est composé d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale accréditée auprès de l'Employeur et d'un nombre égal de membres désignés par l'Employeur.

Ce comité doit siéger un minimum de deux (2) fois par année aux frais de l'Employeur. Au besoin, il peut se réunir plus souvent. Dans le cas d'un problème urgent, le comité de santé et de sécurité peut être convoqué par l'une ou l'autre des parties dans les plus brefs délais.

- 243.** Si un juriste constate un problème de santé et de sécurité, il en informe son supérieur et un représentant du Syndicat. Si le problème n'est pas réglé de façon satisfaisante par l'Employeur, le cas peut être soumis au comité de santé et de sécurité.

MANDAT DU COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

- 244.** Les fonctions du comité de santé et de sécurité sont les suivantes :

- a) Élaborer, implanter et mettre à jour les programmes de santé et de prévention, de formation et d'information.
- b) Étudier et analyser les problèmes d'hygiène, de santé, de sécurité et les causes des accidents et formuler des recommandations sur les moyens de prévention et les correctifs à apporter.
- c) Recevoir, discuter et faire les recommandations pertinentes à l'Employeur concernant tous dossiers ou plaintes relatives à la santé et à la sécurité du travail et faire le suivi de ces dossiers ou plaintes.

- 245.** Le comité de santé et de sécurité désigne le représentant à la prévention et un ou des mandataires pour s'acquitter des tâches inhérentes aux mandats du comité de santé et de sécurité.

Ces personnes désignées par le comité sont réputées être au travail quand elles exercent ces fonctions et ce, sans perte de traitement. Le cas échéant, les dépenses encourues conformément aux dispositions de la convention sont remboursées par l'Employeur selon les frais remboursables prévus à la section 8.3.

- 246.** Le représentant à la prévention a pour fonctions :

- a) de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer cet accident;
- b) d'assister les employés de la Régie de l'énergie dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par leur convention collective;
- c) d'accompagner l'inspecteur de la CSST dans ses visites d'inspection.

- 247.** En plus de toutes autres libérations prévues à la présente section, le représentant à la prévention, s'il est juriste, bénéficie d'une banque de 14 jours par année sans perte de traitement. S'il y a deux représentants à la prévention, le nombre de jours doit être divisé entre eux.

Cette banque peut également être utilisée pour assister les juristes et les autres employés de l'Employeur dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus à la présente section et dans la Loi sur la santé et sécurité du travail et les règlements, de même que dans la Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles, ainsi qu'à la mise en application et au suivi des programmes de prévention déterminés par le comité de santé et sécurité.

SECTION 9.5 - DROITS PARENTAUX

SOUS SECTION I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

248. Aux fins d'application de la présente section, les dispositions suivantes des articles 11 à 14 de l'annexe 1 de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public*, L.Q. 2005, c. 43 prévalent en cas d'incompatibilité.

*Loi concernant les conditions de travail
dans le secteur public*, L.Q. 2005, c. 43

EXTRAITS

ANNEXE 1

(...)

Droits parentaux (art. 248.1 et ss. de la c.c.)

11. Dans le cas où un employé reçoit des prestations en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., chapitre A-29,011) ou en recevrait s'il en faisait la demande, toute indemnité prévue dans une convention collective et versée par un employeur en raison d'un congé de maternité ou d'adoption l'est à titre de supplément à ces prestations.

Le congé de maternité est d'une durée de 21 semaines pour l'employée qui reçoit, pendant cette période, des prestations de maternité ou parentales en vertu de la Loi sur l'assurance parentale ou en recevrait si elle en faisait la demande. Pour chacune de ces semaines, l'employée reçoit l'indemnité prévue à la convention collective.

12. La période pendant laquelle une indemnité prévue dans une convention collective en raison d'un congé de maternité ou d'adoption est versée n'est pas prolongée en raison du versement d'une prestation accordée en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Le congé de maternité ou d'adoption est simultané à la période de versement de prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale. Ce congé doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Le cumul des périodes du congé d'adoption et du congé sans traitement en prolongation de ce congé d'adoption ne peut excéder 114 semaines.

L'employé dont le versement de prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale est suspendu et qui ne revient pas au travail est considéré en congé sans traitement.

13. Dans le cas d'un employé qui n'est pas admissible à recevoir des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale mais qui est admissible à recevoir des prestations de même type en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (Lois du Canada, 1996, chapitre 23), l'indemnité versée en vertu d'une convention collective en raison d'un congé de maternité ou d'adoption l'est, sous réserve des dispositions de la Loi sur l'assurance-emploi, à titre de supplément aux prestations accordées en vertu de cette loi.

14. Les paragraphes 11 à 13 entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

- 248.1** Les indemnités du congé de maternité prévues à la sous-section II de la présente section sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-emploi ne prévoit rien.
- 249.** Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également employé des secteurs public ou parapublic.
- 250.** L'Employeur ne rembourse pas à la juriste les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des ressources humaines Canada (DRHC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi lorsque le revenu de la juriste dépasse 125 % du maximum assurable.
- Le traitement hebdomadaire de base¹, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.
- 251.** À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à la juriste un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

Sous-section II - CONGÉ DE MATERNITÉ

- 252.** a) La juriste enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de l'article 255, doivent être continues.
- b) La juriste qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par la présente section a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 257, 259 et 260, selon le cas.
- c) Le juriste dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- 253.** La juriste qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- 254.** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la juriste et comprend le jour de l'accouchement.
- 255.** a) Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la juriste peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.
- b) La juriste dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.
- c) Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.
- 256.** a) Pour obtenir le congé de maternité, la juriste doit donner un avis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.
- b) Le délai de présentation de l'avis peut être moindre si un certificat médical atteste que la juriste doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la juriste est exemptée de la formalité de l'avis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

¹ On entend par « traitement de base » le traitement régulier de la juriste incluant les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

CAS ADMISSIBLES À L'ASSURANCE-EMPLOI

257. La juriste qui a accumulé vingt (20) semaines de service² et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi, reçoit des prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de l'article 262 :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %)³ de son traitement hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-emploi qu'elle reçoit;

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une juriste 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.

Cependant, lorsque la juriste travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au paragraphe c) de l'article 261, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par l'employeur et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la juriste produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse la DRHC.

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

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

258. Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de l'article 255, l'Employeur verse à la juriste l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

259. a) L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la juriste en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-emploi attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

² La juriste absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité et si elle comporte une prestation ou une rémunération.

³ Ce pourcentage de 93 % a été fixé pour tenir compte du fait que la juriste bénéficie en pareille situation d'une exonération de cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, laquelle équivaut en moyenne à 7 % de son traitement.

- c) L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par le paragraphe b) doit, à la demande de la juriste lui produire cette lettre.
- d) Le total des montants reçus par la juriste durant son congé de maternité, en prestations d'assurance-emploi, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent 93 % du traitement hebdomadaire de base versé par ses employeurs.

CAS NON ADMISSIBLES À L'ASSURANCE-EMPLOI

260. La juriste exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois :

- a) La juriste à temps plein qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi pour le motif qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-emploi.
- b) La juriste à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :
 - i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-emploi;
ou
 - ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis au cours de sa période de référence.

Si la juriste à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %).

261. Dans les cas prévus par les articles 257, 259 et 260 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la juriste est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé.

L'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la juriste éligible à l'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par Développement des ressources humaines Canada à l'Employeur au moyen d'un relevé mécanographique.

- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public ou parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et services sociaux), des régies régionales de la santé et des services sociaux, des organismes dont la Loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de ses salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau

informatique des commissions scolaires ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'Annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., chapitre R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 257, 259 et 260 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la juriste a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou de l'autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

- d) Le traitement hebdomadaire de base de la juriste à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la juriste a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la juriste est en congé spécial prévu à l'article 268 ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

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

- 262.** L'allocation de congé de maternité⁴ versée par le gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon les dispositions des articles 257 et 259.

Dans les cas où les dispositions du troisième alinéa du paragraphe b) de l'article 257 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

- 263.** Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 264 de la présente sous-section, la juriste bénéficie de tous les avantages reliés à son poste comme si elle était restée au travail, y compris les suivants :

- assurance-vie;
- assurance-maladie en versant sa quote-part;
- accumulation des vacances;
- accumulation de jours de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté aux fins de la stabilité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

La juriste 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 son Employeur de la date du report.

- 264.** Si la naissance a lieu après la date prévue, la juriste 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 juriste peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six (6) semaines si son enfant a été hospitalisé durant son congé de maternité ou si l'état de santé de son enfant l'exige.

⁴ Il s'agit de l'allocation du programme d'allocation de maternité du Québec actuellement établie à trois cent soixante (360 \$) dollars.

Durant ces prolongations, la juriste ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

- 265.** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la juriste 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.
- 266.** L'Employeur doit faire parvenir à la juriste, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.
- La juriste à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à l'article 277.
- La juriste qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la juriste qui ne se présente pas au travail est présumée avoir démissionné.
- 267.** Au retour du congé de maternité, la juriste réintègre son poste. Dans l'éventualité d'un manque de travail au sens de l'article 156, la juriste a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGÉ SPÉCIAL

- 268.** La juriste peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, 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.

Dans le cas des paragraphes a) et b), la juriste doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'Employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de la juriste et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

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

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

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

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à la juriste une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la Commission de la santé et de la sécurité du travail verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait conformément aux dispositions de la convention relatives aux remboursements de sommes versées en trop. Toutefois, dans le cas où la juriste exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la juriste, l'Employeur doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les attributions de la juriste affectée à

un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée de travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX

269. La juriste a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé ou auprès d'une sage-femme et attestées par un certificat médical.

270. Dans le cas des visites prévues au paragraphe c) de l'article 269, la juriste bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente sous-section, la juriste bénéficie des avantages prévus à l'article 263 en autant qu'elle y ait normalement droit et à l'article 267. La juriste visée à l'article 268 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de jours de congé de maladie ou d'assurance-traitement. Dans le cas du paragraphe c) de l'article 268, la juriste doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés au paragraphe précédent.

SOUS-SECTION IV - AUTRES CONGÉS PARENTAUX

CONGÉ DE PATERNITÉ

271. Le juriste a droit à un congé de paternité sans perte de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Le juriste a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION

272. Le juriste qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption, ou à un autre moment convenu avec l'Employeur.

273. Le juriste qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Toutefois, s'il s'agit d'un enfant de son conjoint, le juriste n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

274. Pour chaque semaine du congé prévu à l'article 272, le juriste reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines.

- 275.** Le juriste bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint.

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

Durant ce congé, le juriste bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement et congés partiels sans traitement prévus à la présente sous-section.

- 276.** Le congé pour adoption prévu à l'article 272 peut également prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines consécutives et si le juriste en décide ainsi lors de sa demande écrite prévue par l'article 275.

Durant ce congé, le juriste bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement et au congé partiel sans traitement prévus à la présente section.

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

Toutefois, si le juriste a bénéficié d'un congé pour adoption en vertu de l'article 272 et s'il a reçu durant ce congé l'indemnité versée en vertu de l'article 274 et qu'il n'en résulte pas une adoption, le juriste est alors réputé avoir été en congé sans traitement conformément à l'article 275, et il rembourse cette indemnité conformément à l'article 181.

CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT

- 277.** Le juriste a droit à l'un des congés suivants :

- a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la juriste en prolongation de son congé de maternité, au juriste en prolongation de son congé de paternité et à l'une ou à l'autre en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.

Le juriste qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.

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

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

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

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

- b) Le juriste qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) qui précède peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par le juriste 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. Toutefois, ce paragraphe ne s'applique pas au juriste qui adopte l'enfant de son conjoint.

- 278.** Au cours du congé sans traitement, le juriste accumule son service ou son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance-maladie de base qui lui est applicable en versant la totalité des primes. De plus, il peut continuer à participer aux autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes. Il peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme s'il était au travail.
- 279.** Le juriste peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.
- 280.** Au retour de son congé sans traitement ou de son congé partiel sans traitement, le juriste reprend son poste. Dans l'éventualité d'un manque de travail au sens de l'article 156, le juriste a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES

- 281.** Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé pour permettre au juriste dont un enfant mineur ou à sa charge a des difficultés de développement socio-affectif, ou dont un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence du juriste concerné.

Un juriste peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année lorsque sa présence est expressément requise pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur ou à sa charge ou celui de son conjoint. Les journées ou demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie ou prises sans traitement, au choix du juriste.

Dans ce cas, le juriste doit aviser l'Employeur le plus tôt possible et fournir, sur demande, une preuve justifiant cette absence.

DISPOSITIONS DIVERSES

- 282.** Les congés visés à l'article 272, au premier alinéa de l'article 275 et à l'article 277 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

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

Lors d'un congé partiel sans traitement, la demande doit préciser l'aménagement du congé sur le poste détenu par le juriste. En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, le juriste a droit à un maximum de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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

- 283.** L'Employeur doit faire parvenir au juriste, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration de son congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

Le juriste à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par l'article 277.

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

- 284.** Le juriste à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. À défaut de quoi, il est considéré comme ayant démissionné.

Le juriste qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, cet avis est d'au moins trente (30) jours.

- 285.** Le juriste qui prend le congé pour adoption prévu par l'article 272 de la présente sous-section bénéficie des avantages prévus par l'article 263, en autant qu'il y ait normalement droit, et par l'article 267.

SECTION 10.1 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 286.** Un juriste qui se croit lésé relativement à l'interprétation, l'application ou à une prétendue violation de la convention peut formuler un grief conformément aux dispositions prévues au présent chapitre.
- 287.** a) Le juriste formule son grief dans les soixante (60) jours de la connaissance de la cause donnant lieu à un grief, par la transmission d'un écrit à l'Employeur. Par la suite, il en remet copie au Syndicat. Cet écrit doit contenir un exposé sommaire de la cause donnant lieu au grief et de la solution recherchée.

Le Syndicat peut, en la manière prévue ci-dessus, formuler un grief pour ou au nom d'un juriste.

- b) L'Employeur et le Syndicat désignent chacun un représentant pour la tenue d'une rencontre pour discuter du grief. La rencontre est fixée à une date qui convient aux parties mais avant l'expiration du délai maximal accordé à l'Employeur pour donner sa réponse en vertu du paragraphe c) ci-dessous.
- c) L'Employeur rend sa décision par écrit dans les sept (7) jours qui suivent cette rencontre ou, le cas échéant, au plus tard trente (30) jours suivant la réception du grief selon la preuve écrite de sa transmission; dans l'un ou l'autre des cas, une copie de sa décision est transmise au Syndicat.
- 288.** Si plusieurs juristes sont lésés par une même cause donnant lieu à un grief, un représentant du Syndicat peut, dans les soixante (60) jours de la connaissance de cette même cause, formuler un grief, par la transmission d'un écrit à l'Employeur.

Les paragraphes a), b) et c) de l'article 287 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

- 288.1** Si le Syndicat se croit lésé relativement à l'interprétation, l'application ou à une prétendue violation de la convention, il peut formuler un grief dans les soixante (60) jours de la connaissance de la cause donnant lieu à un grief par la transmission à l'Employeur d'un écrit contenant un exposé sommaire de la cause donnant lieu au grief et de la solution recherchée.

Les paragraphes a), b) et c) de l'article 287 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

- 289.** Selon le cas, le juriste ou le Syndicat peut soumettre son grief pour inscription à l'arbitrage à défaut de réponse de l'Employeur dans les délais prévus ou si la réponse est jugée insatisfaisante.
- 290.** Les délais prévus à la présente section, ainsi que tous les délais dans la convention en matière de griefs peuvent être prorogés par l'arbitre lorsque, selon le cas, le juriste, le Syndicat ou l'Employeur a été dans l'impossibilité d'agir dans le délai prescrit.

Un avis à cet effet doit être adressé à l'arbitre avec copie à l'autre partie.

- 291.** Sous réserve de l'article 290, les délais prévus à la présente section ainsi que tous les délais dans la convention en matière de griefs sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

Les jours fériés, les samedis et les dimanches sont comptés, mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

Le juriste qui doit s'absenter de son bureau à la demande expresse de l'un de ses supérieurs, pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs, voit son délai pour présenter un grief suspendu pendant la durée de son absence.

- 292.** Le délai relatif à la prescription pour formuler un grief est suspendu pour une période de soixante (60) jours à compter de l'entrée en vigueur de la convention et ce, uniquement pour les nouveaux droits qui y sont conférés.

- 293.** L'Employeur formule un grief dans les soixante (60) jours de la connaissance de la cause donnant lieu à un grief par la transmission au Syndicat d'un écrit contenant un exposé sommaire de la cause donnant lieu au grief et de la solution recherchée.
Dans ce cas, la procédure prévue ci-haut s'applique en inversant les rôles.
- 294.** Toute entente qui peut intervenir entre le Syndicat et l'Employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants désignés à cette fin et elle lie l'Employeur, le Syndicat et le juriste en cause.

SECTION 10.2 - PROCÉDURE D'ARBITRAGE DES GRIEFS

- 295.** Lorsque l'une des parties soumet un grief pour inscription à l'arbitrage, elle en informe par écrit l'autre partie.
- 296.** Le grief est entendu devant l'arbitre désigné au cas par cas. Cet arbitre est choisi de consentement dans la liste annotée des arbitres de griefs.
- 297.** Aucun grief ne peut être présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi la procédure préalable à l'arbitrage des griefs, à moins qu'une disposition de la convention ne prévoit expressément le contraire.
- 298.** Malgré l'article 297, une demande d'ordonnance intérimaire peut être présentée à tout moment à l'arbitrage pour sauvegarder les droits des parties.
- 299.** L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'en retrancher quoi que ce soit.
- 300.** La décision de l'arbitre agissant suivant la compétence qui lui est conférée par la convention doit être motivée; elle lie les parties et elle doit être exécutée dans le plus bref délai.
- 301.** L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date des plaidoiries, à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision est communiquée aux parties par la signification de la sentence.
- 302.** Les témoins assignés par les parties sont libérés pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre. L'Employeur maintient le traitement d'au maximum deux (2) témoins par séance d'arbitrage. Au-delà, chaque partie assume les frais des témoins qu'elle convoque. Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés par l'Employeur et le Syndicat, à parts égales.
L'Employeur libère le ou les plaignants sans perte de traitement pour la durée de l'audition.
Dans le cas d'un grief collectif, un seul juriste est réputé être le plaignant aux fins du présent article.
- 303.** Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation quant à cette somme, le montant en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief, à moins d'entente contraire entre les parties.
- 304.** L'arbitre a tous les pouvoirs nécessaires à l'exercice de sa juridiction; il peut notamment rendre toute ordonnance qu'il estime propre à sauvegarder les droits des parties et décider toute question de fait et de droit.

305. Les dispositions concernant les conditions de travail suivantes seront modifiées, le cas échéant, selon les paramètres négociés entre le gouvernement du Québec et l'Association des juristes de l'État

- Section 6.2- Vacances annuelles
- Section 6.3 - Jours fériés
- Section 6.4 - Congés pour événements familiaux
- Section 6.5 - Congés pour affaires judiciaires
- Section 8.1- Rémunération (article 175.1)
- Section 9.5 - Droits parentaux

DOCUMENT DE SIGNATURE

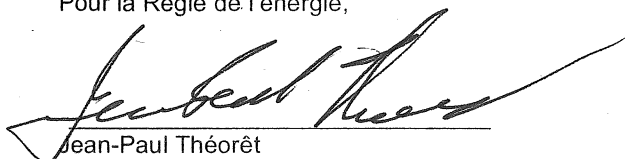
DE LA

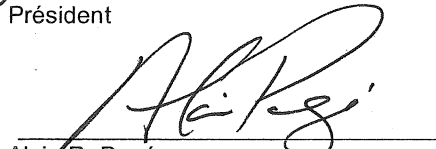
CONVENTION COLLECTIVE

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention collective intervenue ce jour entre l'Association des juristes de l'État et la Régie de l'énergie vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie.

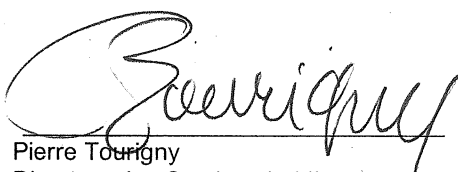
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en six exemplaires, à Montréal ce 11 octobre 2007.

Pour la Régie de l'énergie,

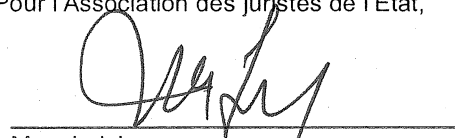

Jean-Paul Théorêt
Président

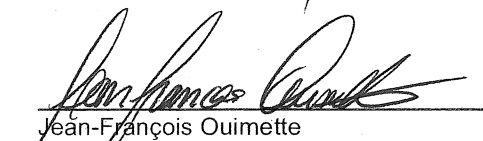

Alain R. Pagé
Directeur des Services administratifs


Lisette Thibodeau
Responsable du Service des ressources
humaines


Pierre Tourigny
Directeur des Services juridiques

Pour l'Association des juristes de l'État,


Marc Lajoie
Président


Jean-François Ouimette
Représentant de section et membre du Comité
de négociation

ANNEXE A

LISTE D'ANCIENNETÉ (mise à jour à la date de signature)

Rang	Noms	Date d'entrée en fonction
1	OUIMETTE, Jean-François	1998-04-01
2	RONDEAU, Pierre	1998-11-23
3	FORTIN, Pierre R.	2000-09-18

ANNEXE B

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

ANNÉE D'EXPÉRIENCE	ÉCHELON	TRAITEMENTS ANNUELS AU 2004/01/01 \$	TRAITEMENTS ANNUELS AU 2005/04/01 \$	TRAITEMENTS ANNUELS AU 2006/04/01 \$	TRAITEMENTS ANNUELS AU 2007/04/01 \$	TRAITEMENTS ANNUELS AU 2008/04/01 \$	TRAITEMENTS ANNUELS AU 2009/04/01 \$
Aucune	1	40 800	40 800	41 616	42 448	43 297	44 163
6 mois	2	42 518	42 518	43 368	44 235	45 120	46 022
1 an	3	44 308	44 308	45 194	46 098	47 020	47 960
1 an 6 mois	4	46 174	46 174	47 097	48 039	49 000	49 980
2 ans	5	48 118	48 118	49 080	50 062	51 063	52 084
2 ans 6 mois	6	50 144	50 144	51 147	52 170	53 213	54 277
3 ans	7	52 255	52 255	53 300	54 366	55 453	56 562
3 ans 6 mois	8	54 455	54 455	55 544	56 655	57 788	58 944
4 ans	9	56 748	56 748	57 883	59 041	60 222	61 426
4 ans 6 mois	10	59 137	59 137	60 320	61 526	62 757	64 012
5 ans	11	61 627	61 627	62 860	64 117	65 399	66 707
6 ans	12	64 222	64 222	65 506	66 816	68 152	69 515
7 ans	13	66 926	66 926	68 265	69 630	71 023	72 443
8 ans	14	69 743	69 743	71 138	72 561	74 012	75 492
9 ans	15	72 680	72 680	74 134	75 617	77 129	78 672
10 ans	16	75 740	75 740	77 255	78 800	80 376	81 984
11 ans	17	78 929	78 929	80 508	82 118	83 760	85 435
12 ans	18	82 252	82 252	83 897	85 575	87 287	89 033
13 ans	19	85 715	85 715	87 429	89 178	90 962	92 781
14 ans	20	89 324	89 324	91 110	92 932	94 791	96 687
15 ans	21	93 085	93 085	94 947	96 846	98 783	100 759

ANNEXE C

PROGRESSION ANNUELLE OU SEMESTRIELLE

- 1.0 La durée de séjour dans un échelon est d'un (1) an sauf dans le cas des dix (10) premiers échelons de l'échelle de traitement dont la durée de séjour est de six (6) mois.
- 2.0 L'avancement d'échelon du juriste s'effectue au six (6) mois s'il se situe entre l'échelon un (1) et l'échelon dix (10), lors de la première paie de janvier et lors de la première paie de juillet qui suit d'au moins quatre (4) mois la date de son entrée en fonction. Pour avoir droit à l'avancement d'échelon, le juriste doit avoir eu au moins un rendement satisfaisant et avoir travaillé au moins trois (3) mois ou l'équivalent, depuis son dernier avancement d'échelon.
- 3.0 L'avancement d'échelon du juriste qui n'est pas visé par le paragraphe 2.0, s'effectue une fois par année, lors de la première paie de juillet. Toutefois, pour avoir droit à l'avancement d'échelon, ce juriste doit avoir eu au moins un rendement satisfaisant et avoir travaillé au moins six (6) mois ou l'équivalent, depuis son dernier avancement d'échelon.
- 4.0 Aux fins des paragraphes 2.0 et 3.0, le juriste en congé de maternité ou d'adoption ou en congé sans traitement en vertu de l'article 277 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines ou en congé avec traitement pour études de perfectionnement ou libéré en vertu de la section 2.6 est considéré présent au travail.
- 5.0 Les dispositions de la présente annexe entrent en vigueur à compter du 1^{er} avril 2007 et le premier avancement d'échelon s'effectue lors de la première paie de juillet 2008.

ANNEXE D

BONI AU RENDEMENT ANNUEL OU SEMESTRIEL

À COMPTER DE LA PREMIÈRE PAIE DE JUILLET 2008

Juriste dont le traitement est égal ou supérieur à l'échelon 11

1.0 Le juriste dont le rendement, à la suite de son évaluation du rendement, pour la période du 1^{er} avril au 31 mars, est :

- a) très satisfaisant (cote B) bénéficie, lors de la première paie de juillet, d'un boni forfaitaire de deux et demi pour cent (2,5%) de son traitement;
- b) supérieur (cote A) bénéficie, lors de la première paie de juillet, d'un boni forfaitaire de quatre pour cent (4%) de son traitement.

Juriste dont le traitement est égal ou inférieur à l'échelon 10

2.0 Le juriste dont le rendement, à la suite de son évaluation du rendement pour la période du 1^{er} avril au 30 septembre ou pour celle du 1^{er} octobre au 31 mars, est :

- a) très satisfaisant (cote B) bénéficie, selon le cas, lors de la première paie de juillet ou lors de la première paie de janvier d'un boni forfaitaire de un et un quart pour cent (1,25%) de son traitement;
- b) supérieur (cote A) bénéficie, selon le cas, lors de la première paie de juillet ou lors de la première paie de janvier d'un boni forfaitaire de deux pour cent (2%) de son traitement

DISPOSITIONS TRANSITOIRES (1^{ER} SEPTEMBRE 2005 AU 31 MARS 2007)

3.0 Le juriste dont le rendement, à la suite de son évaluation du rendement effectuée pour la période du 1^{er} septembre 2005 au 31 août 2006, est :

- a) très satisfaisant (cote B+) bénéficie d'un boni forfaitaire de deux et demi pour cent (2,5%) de son traitement au 31 août 2006, tel qu'ajusté après l'intégration prévue à la lettre d'entente no 2;
- b) supérieur (cote A) bénéficie d'un boni forfaitaire de quatre pour cent (4%) de son traitement au 31 août 2006, tel qu'ajusté après l'intégration prévue à la lettre d'entente no 2;

4.0 Le juriste dont le rendement, à la suite de son évaluation du rendement qui sera effectuée avant le 31 décembre 2007 pour la période du 1^{er} septembre 2006 au 31 mars 2007, est :

- a) très satisfaisant (cote B) bénéficie d'un boni forfaitaire de un et quarante-six pour cent (1,46%) de son traitement, tel qu'ajusté après l'intégration prévue à la lettre d'entente no 2;
- b) supérieur (cote A) bénéficie d'un boni forfaitaire de deux et trente-trois pour cent (2,33%) de son traitement, tel qu'ajusté après l'intégration prévue à la lettre d'entente no 2;

ANNEXE E

CLASSIFICATION DES JURISTES

CLASSIFICATIONS DES JURISTES

1. Les avocats et les notaires forment la classification des juristes chez l'Employeur.

ATTRIBUTIONS

2. Les avocats et les notaires exercent, de façon principale et habituelle et pour le compte de l'Employeur, les attributions prévues, selon le cas, à la Loi sur le Barreau ou à la Loi sur le notariat. Ils exercent diverses activités exigeant une connaissance théorique et pratique de la législation, de la réglementation, de la jurisprudence et des procédures.

Ainsi, les avocats et les notaires sont notamment appelés à conseiller les autorités sur toute question de droit, à étudier les problèmes de nature juridique qu'entraîne l'application des lois, à collaborer à la rédaction de la législation, de la réglementation et de tous les autres documents de nature juridique, à participer à l'administration de la Justice et à représenter l'Employeur devant les tribunaux judiciaires et administratifs.

EXIGENCES ET QUALIFICATIONS MINIMALES

3. Pour être admis à la classification des juristes, un candidat doit posséder un baccalauréat en droit et être inscrit, selon le cas, au tableau de l'Ordre du Barreau du Québec ou de la Chambre des notaires du Québec.

ANNEXE F

CONCERNANT CERTAINES MODIFICATIONS POSSIBLES QUANT À L'EXÉCUTION DU TRAVAIL

La présente convention collective est conclue sur la base que tous les juristes :

- exercent des fonctions polyvalentes;
- évoluent au sein d'une seule unité, soit la Direction des services juridiques;
- ont un seul port d'attache, soit le siège social situé à la Tour de la Bourse de la Place Victoria, à Montréal.

S'il survenait un changement à cette situation, l'Employeur s'engage à en discuter et, le cas échéant, à en négocier les modalités avec le Syndicat avant de procéder.

Si les activités de l'Employeur amènent le juriste à travailler à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, alors l'article 183 trouve application. De plus, le juriste bénéficie de l'option de revenir quarante-huit (48) heures à sa résidence après chaque période d'absence de cent vingt (120) heures consécutives.

L'Employeur doit veiller à ce qu'un juriste donné ne soit pas tenu de travailler hors de la région métropolitaine de Montréal plus de trois (3) semaines consécutives.

Les parties conviennent de négocier diligemment et de bonne foi toutes les modalités et modifications requises advenant qu'un poste de juriste ait un port d'attache ailleurs qu'au siège social actuel. Cette lettre d'entente doit prévoir les frais de déménagement en conformité avec la Directive sur les déménagements des fonctionnaires du Conseil du Trésor (CT 194604 du 30 mars 2000 et modifications).

ANNEXE G

VACANCES – TABLE D'ACCUMULATION

NOMBRE DE JOURS OÙ LE JURISTE A EU DROIT À SON TRAITEMENT DU 1^{er} AVRIL AU 31 MARS						
Nombre de jours de vacances selon le service crédité au RREGOP	Moins de 17 ans (20)	17 ans et 18 ans (21)	19 ans et 20 ans (22)	21 ans et 22 ans (23)	23 ans et 24 ans (24)	25 ans et plus (25)
0						
0,5	6,2	5,9	5,6	5,4	5,2	4,9
1,0	12,4	11,8	11,2	10,8	10,4	9,8
1,5	18,6	17,7	16,8	16,2	15,6	14,7
2,0	24,8	23,6	22,4	21,6	20,8	19,6
2,5	31,0	29,5	28,0	27,0	26,0	24,5
3,0	37,2	35,4	33,6	32,4	31,2	29,4
3,5	43,4	41,3	39,2	37,8	36,4	34,3
4,0	49,6	47,2	44,8	43,2	41,6	39,2
4,5	55,8	53,1	50,4	48,6	46,8	44,1
5,0	62,0	59,0	56,0	54,0	52,0	49,0
5,5	68,2	64,9	61,6	59,4	57,2	53,9
6,0	74,4	70,8	67,2	64,8	62,4	58,8
6,5	80,6	76,7	72,8	70,2	67,6	63,7
7,0	86,8	82,6	78,4	75,6	72,8	68,6
7,5	93,0	88,5	84,0	81,0	78,0	73,5
8,0	99,2	94,4	89,6	86,4	83,2	78,4
8,5	105,4	100,3	95,2	91,8	88,4	83,3
9,0	111,6	106,2	100,8	97,2	93,6	88,2
9,5	117,8	112,1	106,4	102,6	98,8	93,1
10,0	124,0	118,0	112,0	108,0	104,0	98,0
10,5	130,2	123,9	117,6	113,4	109,2	102,9
11,0	136,4	129,8	123,2	118,8	114,4	107,8
11,5	142,6	135,7	128,8	124,2	119,6	112,7
12,0	148,8	141,6	134,4	129,6	124,8	117,6
12,5	155,0	147,5	140,0	135,0	130,0	122,5
13,0	161,2	153,4	145,6	140,4	135,2	127,4
13,5	167,4	159,3	151,2	145,8	140,4	132,3
14,0	173,6	165,2	156,8	151,2	145,6	137,2
14,5	179,8	171,1	162,4	156,6	150,8	142,1
15,0	186,0	177,0	168,0	162,0	156,0	147,0
15,5	192,2	182,9	173,6	167,4	161,2	151,9
16,0	198,4	188,8	179,2	172,8	166,4	156,8
16,5	204,6	194,7	184,8	178,2	171,6	161,7
17,0	210,8	200,6	190,4	183,6	176,8	166,6
17,5	217,0	206,5	196,0	189,0	182,0	171,5
18,0	223,2	212,4	201,6	194,4	187,2	176,4
18,5	229,4	218,3	207,2	199,8	192,4	181,3
19,0	235,6	224,2	212,8	205,2	197,6	186,2
19,5	241,8	230,1	218,4	210,6	202,8	191,1
20,0	248,6	236,0	224,0	216,0	208,0	196,0
20,5		241,9	229,6	221,4	213,2	200,9
21,0		248,6	235,2	226,8	218,4	205,8
21,5			240,8	232,2	223,6	210,7
22,0			248,6	237,6	228,8	215,6
22,5				243,0	234,0	220,5
23,0				248,6	239,2	225,4
23,5					244,4	230,3
24,0					248,6	235,2
24,5						240,1
25,0						248,6

NOTE : Aux fins d'établir le nombre de jours où le juriste à temps partiel a eu droit à son traitement, un (1) jour est égal à sept (7) heures.

LETTRE D'ENTENTE NO 1

CONCERNANT LE FORFAITAIRE POUR LA PÉRIODE DU 1998-07-01 AU 2002-03-31

- 1.0** Pour la période du 1^{er} juillet 1998 au 31 mars 2002, le juriste reçoit une somme forfaitaire de trois et un quart pour cent (3,25%) du traitement qu'il a reçu.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

CONCERNANT L'INTÉGRATION DES JURISTES AU 1^{ER} AVRIL 2002, 2003, 2004, 2005, 2006 et 2007

1^{er} avril 2002

En tenant compte de l'échelon que détenait le juriste le 1^{er} avril 2002, le juriste est intégré au 1^{er} avril 2002 à l'échelon correspondant à la nouvelle échelle de traitement, selon le tableau A de la présente entente. Le juriste qui est entré en fonction après le 1^{er} avril 2002 mais avant le 31 mars 2003 est intégré à la nouvelle échelle 2002 à sa date d'entrée en fonction. Les sommes dues pour la période du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003 sont versées sous forme de montant forfaitaire.

1^{er} avril 2003

En tenant compte de l'échelon que détenait le juriste le 1^{er} avril 2003, le juriste est intégré au 1^{er} avril 2003 à l'échelon correspondant à la nouvelle échelle de traitement selon le tableau B de la présente entente. Le juriste qui est entré en fonction après le 1^{er} avril 2003 mais avant le 31 mars 2004 est intégré à la nouvelle échelle 2003 à sa date d'entrée en fonction. Les sommes dues pour la période du 1^{er} avril 2003 au 31 décembre 2003 sont versées sous forme de montant forfaitaire et les sommes dues pour la période du 1^{er} janvier 2004 au 31 mars 2004 sont versées en rétroactivité.

1^{er} avril 2004

En tenant compte de l'échelon que détenait le juriste le 1^{er} avril 2004, le juriste est intégré au 1^{er} avril 2004 à l'échelon correspondant à la nouvelle échelle de traitement selon le tableau B de la présente entente. Le juriste qui est entré en fonction après le 1^{er} avril 2004 est intégré à la nouvelle échelle à sa date d'entrée en fonction. Les sommes dues pour la période du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005 sont versées en rétroactivité.

1^{er} avril 2005

En tenant compte de l'échelon que détenait le juriste le 1^{er} avril 2005, le juriste est intégré au 1^{er} avril 2005 à l'échelon correspondant à la nouvelle échelle de traitement selon le tableau B de la présente entente. Le juriste qui est entré en fonction après le 1^{er} avril 2004 est intégré à la nouvelle échelle à sa date d'entrée en fonction. Les sommes dues pour la période du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006 sont versées en rétroactivité.

1^{er} avril 2006

En tenant compte de l'échelon que détenait le juriste le 1^{er} avril 2006, le juriste est intégré au 1^{er} avril 2006 à l'échelon correspondant à la nouvelle échelle de traitement selon le tableau C de la présente convention collective. Le juriste qui est entré en fonction après le 1^{er} avril 2006 est intégré à la nouvelle échelle. Les sommes dues pour la période du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007 sont versées en rétroactivité.

1^{er} avril 2007

En tenant compte de l'échelon que détenait le juriste le 1^{er} avril 2007, le juriste est intégré au 1^{er} avril 2007 à l'échelon correspondant à la nouvelle échelle de traitement selon le tableau D de la présente convention collective. Le juriste qui est entré en fonction après le 1^{er} avril 2007 est intégré à la nouvelle échelle. Les sommes dues pour la période du 1^{er} avril 2007 jusqu'à la date de la modification du traitement après la signature de la convention collective sont versées en rétroactivité.

Tableau A – Tableau d'intégration aux fins du calcul des montants forfaitaires applicables, le cas échéant, entre le 1^{er} avril 2002 et le 31 mars 2003

Situation avant intégration		Situation après intégration	
Échelon	Traitement	Échelon	Traitement
1	35 412	1	40000
2	36 269	1	40000
3	37 148	2	41684
4	38 045	2	41684
5	38 966	3	43439
6	39 910	3	43439
7	40 876	4	45268
8	41 865	4	45268
9	42 878	5	47174
10	43 917	5	47174
11	44 979	6	49160
12	46 068	6	49160
13	47 184	7	51230
14	48 326	7	51230
15	49 495	8	53387
16	50 693	8	53387
17	51 920	9	55635
18	53 178	9	55635
19	54 464	10	57977
20	55 783	10	57977
21	57 134	11	60419
22	58 265	11	60419
23	59 418	12	62962
24	60 596	12	62962
25	61 795	13	65613
26	63 019	13	65613
27	64 266	14	68376
28	65 541	14	68376
29	66 837	15	71255
30	68 161	15	71255
31	69 511	16	74255
32	70 573	16	74255
33	71 653	17	77381
34	72 748	17	77381
35	73 862	18	80639
36	74 990	18	80639
37	76 137	19	84035
38	77 300	19	84035
39	78 483	20	87573
40	79 682	20	87573
41	80 900	21	91260
Zone mérite			
Minimum	80901	21	91260
Maximum	94969	21	91260

Tableau B – Tableau d'intégration aux fins du calcul des montants forfaitaires applicables, le cas échéant, entre le 1^{er} avril 2003 et le 31 décembre 2003 et pour le calcul de la rétroactivité salariale, le cas échéant, à compter du 1^{er} janvier 2004 jusqu'au 31 mars 2006

Situation avant intégration		Situation après intégration	
Échelon	Traitement	Échelon	Traitement
1	36 120	1	40800
2	36 994	1	40800
3	37 889	2	42518
4	38 806	2	42518
5	39 745	3	44308
6	40 708	3	44308
7	41 694	4	46174
8	42 702	4	46174
9	43 736	5	48118
10	44 795	5	48118
11	45 879	6	50144
12	46 989	6	50144
13	48 128	7	52255
14	49 293	7	52255
15	50 485	8	54455
16	51 707	8	54455
17	52 958	9	56748
18	54 242	9	56748
19	55 553	10	59137
20	56 899	10	59137
21	58 277	11	61627
22	59 430	11	61627
23	60 606	12	64222
24	61 808	12	64222
25	63 031	13	66926
26	64 279	13	66926
27	65 551	14	69743
28	66 852	14	69743
29	68 174	15	72680
30	69 524	15	72680
31	70 901	16	75740
32	71 984	16	75740
33	73 086	17	78929
34	74 203	17	78929
35	75 339	18	82252
36	76 490	18	82252
37	77 660	19	85715
38	78 846	19	85715
39	80 053	20	89324
40	81 276	20	89324
41	82 518	21	93085
Zone mérite			
Minimum	82 518	21	93085
Maximum	96 868	21	93085

Tableau C – Tableau d'intégration applicable à compter du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007

Situation avant intégration		Situation après intégration	
Échelon	Traitement	Échelon	Traitement
1	36 120	1	41 616
2	36 994	1	41 616
3	37 889	2	43 368
4	38 806	2	43 368
5	39 745	3	45 194
6	40 708	3	45 194
7	41 694	4	47 097
8	42 702	4	47 097
9	43 736	5	49 080
10	44 795	5	49 080
11	45 879	6	51 147
12	46 989	6	51 147
13	48 128	7	53 300
14	49 293	7	53 300
15	50 485	8	55 544
16	51 707	8	55 544
17	52 958	9	57 883
18	54 242	9	57 883
19	55 553	10	60 320
20	56 899	10	60 320
21	58 277	11	62 860
22	59 430	11	62 860
23	60 606	12	65 506
24	61 808	12	65 506
25	63 031	13	68 265
26	64 279	13	68 265
27	65 551	14	71 138
28	66 852	14	71 138
29	68 174	15	74 134
30	69 524	15	74 134
31	70 901	16	77 255
32	71 984	16	77 255
33	73 086	17	80 508
34	74 203	17	80 508
35	75 339	18	83 897
36	76 490	18	83 897
37	77 660	19	87 429
38	78 846	19	87 429
39	80 053	20	91 110
40	81 276	20	91 110
41	82 518	21	94 947
Zone mérite			
Minimum	82 518	21	94 947
Maximum	96 868	21	94 947

Tableau D – Tableau d'intégration applicable au 1^{er} avril 2007

Situation avant intégration		Situation après intégration	
Échelon	Traitement	Échelon	Traitement
1	36 120	1	42 448
2	36 994	1	42 448
3	37 889	2	44 235
4	38 806	2	44 235
5	39 745	3	46 098
6	40 708	3	46 098
7	41 694	4	48 039
8	42 702	4	48 039
9	43 736	5	50 062
10	44 795	5	50 062
11	45 879	6	52 170
12	46 989	6	52 170
13	48 128	7	54 366
14	49 293	7	54 366
15	50 485	8	56 655
16	51 707	8	56 655
17	52 958	9	59 041
18	54 242	9	59 041
19	55 553	10	61 526
20	56 899	10	61 526
21	58 277	11	64 117
22	59 430	11	64 117
23	60 606	12	66 816
24	61 808	12	66 816
25	63 031	13	69 630
26	64 279	13	69 630
27	65 551	14	72 561
28	66 852	14	72 561
29	68 174	15	75 617
30	69 524	15	75 617
31	70 901	16	78 800
32	71 984	16	78 800
33	73 086	17	82 118
34	74 203	17	82 118
35	75 339	18	85 575
36	76 490	18	85 575
37	77 660	19	89 178
38	78 846	19	89 178
39	80 053	20	92 932
40	81 276	20	92 932
41	82 518	21	96 846
Zone mérite			
Minimum	82 518	21	96 846
Maximum	96 868	21	96 846