



**Syndicat des Employées et Employés de Syndicats et des Organismes
Collectifs du Québec (SEESOCQ)**

**Propositions de textes à titre de modèles en vue du renouvellement ou de
la rédaction d'une convention collective**

Par : Jean-Pierre Marier

Novembre 2010

Introduction

Le SEESOCQ soumet le présent outil aux membres de chacune de ses unités de négociation. Il se veut une aide à la rédaction de vos conventions collectives, qu'il s'agisse d'une première entente ou du renouvellement de celle-ci ou de l'ajout d'un nouveau chapitre ou article. Il vise également à créer une certaine homogénéité des textes, facilitant du coup les comparaisons entre les différentes conventions.

Pour le moment, il comporte des textes concernant __ objets, des sujets qui font habituellement sinon toujours partie d'une convention collective.

Noms des parties

Vos conventions collectives identifient les parties de plusieurs façons. Elles emploient les vocables «employeur» ou son nom, «syndicat de l'enseignement de ...» ou son sigle «SE..». Nous suggérons d'utiliser le mot «employeur». De même, la désignation des salariées et salariés varient beaucoup, «employée ou employé», «travailleuse ou travailleur», «salariée ou salarié». Nous suggérons d'utiliser les mots «personne salariée». Cette expression neutre a l'avantage de simplifier les accords. Quant à la désignation de l'unité syndicale le mot «syndicat» déjà très largement sinon toujours est recommandée.

Les textes présentés utilisent ces désignations. Si vous décidé d'en utiliser d'autres ou s'il n'est pas possible de modifier les textes en vigueur, il faudra changer ces mots par ceux employés à votre convention.

De même, d'autres mots mériteront peut-être une adaptation. Par exemple, les délais sont parfois calculés en «jours ouvrables», d'autres fois en «jours» de calendrier. Il importe de se rappeler que l'expression «jours» sans qualificatif, indique des «jours de calendrier», et la pratique qui veut que pour identifier une même chose, on doit utiliser un même mot. «Les parties n'écrivent pas pour rien dire.»

Numérotation

Le document comporte une numérotation et une disposition des paragraphes qui évidemment peuvent être bien différentes selon vos ententes.

Table des objets de négociation

1. Harcèlement psychologique
2. Victime d'acte criminel

Complément d'information

Le présent outil a été préparé en vertu d'une résolution des déléguées et délégués. Il constitue une première étape du travail à venir. Il sera en constante évolution, ainsi le temps jouera en sa faveur. Nous y ajouterons également des éléments au fil des demandes et des négociations en cours ou à venir.

1. Exclusion ou démission d'un membre et lien d'emploi

La plupart de vos conventions font mention de l'article **63.** du Code du travail qui précise :

63. Un employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs.

Bien que souvent, les mots utilisés soient différents, l'idée est la même. Cependant, le reste de cet article est souvent omis. Il compte deux exceptions à la règle, qu'il convient d'ajouter. Si un article d'une loi est repris dans une convention, il devrait l'être au complet. Sinon, vaut mieux ne pas le reprendre, de toute façon, il sera applicable.

... suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants :

- a) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
- b) le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.

Nous suggérons d'ajouter cette seconde partie de l'article 63, s'il manque à votre texte, ou à défaut que l'employeur ne comprenne que tant qu'à inclure cet article, il faut le faire au complet, de retirer en dernier recours toute référence à cet article.

2. Protection des tâches

L'empiètement du travail des élus politiques ou des conseillères et conseillers ou de d'autres personnes dans le domaine des tâches des membres de l'unité syndicale est devenu une préoccupation importante pour plusieurs. Or, plusieurs conventions collectives protègent mal les personnes salariées de ce phénomène. Il y a donc lieu de renforcer la protection si elle existe ou à tout le moins de l'inscrire à la convention. Nous suggérons certains textes pertinents en débutant par les meilleurs.

1^{er} choix : (convention soutien universitaire)

À l'exception des cas d'urgence ou pour fins d'entraînement des personnes salariées, les personnes exclues de l'unité de négociation n'accomplissent les tâches exécutées par les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation.

2^e choix :

Le recours à des personnes exclues de l'unité de négociation pour exécuter des tâches semblables à celles exécutées par les personnes salariées incluses dans l'unité de négociation ne peut avoir pour effet la rétrogradation, la mise à pied, la réduction du nombre d'heures de travail ou d'empêcher l'engagement de personnes salariées.

1. Harcèlement psychologique

L'entrée en vigueur en juin 2004 des dispositions de la Loi sur les normes du travail visant à contrer le harcèlement psychologique au travail, implique que celles-ci sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective. De même, la Loi prévoit que dans le cas d'une personne syndiquée, le recours prévu est celui précisé à la convention collective. Il en découle un intérêt certain à y insérer un texte sur ce sujet. Voici un projet déjà inclus à quelques unes des conventions négociées au cours des dernières années.

10-11.00 Harcèlement psychologique

- 10-11.01 Pour l'application de la convention collective, on entend par « harcèlement psychologique » 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 de la personne salariée qui entraîne, pour celle-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 la personne salariée.
- 10-11.02 Toute personne salariée 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.
- 10-11.03 Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les quatre vingt dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.
- 10-11.04 En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties peut être présentée au ministre du Travail en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.
- 10-11.05 Si l'arbitre juge que la personne salariée a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues au présent article, elle ou il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment :
- a) ordonner à l'employeur de réintégrer la personne salariée ;
 - b) ordonner à l'employeur de payer à la personne salariée une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;

- c) ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
- d) ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée des dommages et intérêts punitifs et moraux;
- e) ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée une indemnité pour perte d'emploi;
- f) ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par la personne salariée, pour une période raisonnable qu'elle ou il détermine;
- g) ordonner la modification du dossier disciplinaire de la personne salariée victime de harcèlement psychologique.

10-11.06 Les paragraphes b), d) et f) de la clause 10-11.03 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle la personne salariée est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique.

Lorsque l'arbitre estime probable, en application de la clause 10-11.03, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez la personne salariée une lésion professionnelle, elle ou il réserve sa décision au regard des paragraphes b), d) et f).

Notes supplémentaires

a) Délai pour le dépôt du grief
Le délai prévu à la loi est de 90 jours, il importe de l'inscrire si celui prévu à votre convention est différent.

b) Les textes de ces articles correspondent au texte de la Loi de la façon suivante :

10-11.01	art 81.18.
10-11.02	art 81.19.
10-11.03	art 123.7.
10-11.04	art 81.20. 2 ^e alinéa
10-11.05	art 123.15
10-11.06	art 123.16.

2. Droits parentaux

Ces textes (sauf l'exception précisée plus loin) sont tirés de la convention collective **E-1** liant le Comité patronal de négociation pour les Commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le compte des syndicats d'enseignantes et d'enseignants qu'elle représente **2005-2010**. Considérant les négociations en cours, ils devront être révisés selon le texte de la nouvelle convention collective intervenue récemment.

L'exception soulignée concerne les articles 5-4.10, 5-4.11 et 5-4.22 qui sont traduits de la convention **S-3** applicable au soutien scolaire. Elle concerne le mode de calcul du 93% du salaire applicable.

Dans le cas d'un salaire hebdomadaire le texte de ces articles vaut, dans le cas d'un salaire annuel, utiliser plutôt les articles de remplacement inclus à la fin de la section.

ARTICLE 5-4.00 - DROITS PARENTAUX

Section 1 Dispositions générales

5-4.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à une personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

5-4.02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et le Régime d'assurance-emploi (RAE) ne s'appliquent pas.

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du RQAP ou du RAE.

Dans le cas où la personne salariée partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP ou le RAE, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption.

- 5-4.03 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.
- 5-4.04 L'employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q.).

De même, l'employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par RHDCC en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).

Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du RAE.

Section 2 Congé de maternité

- 5-4.05 A) Le congé de maternité de la personne salariée enceinte qui est admissible à des prestations du RQAP est d'une durée de 21 semaines qui, sous réserve de la clause 5-4.07, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de la personne salariée enceinte qui est admissible à des prestations du RAE est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve de la clause 5-4.07, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de la personne salariée enceinte qui est non admissible à des prestations du RQAP et à des prestations du RAE est d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve de la clause 5-4.07, doivent être consécutives.

- B) La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à un congé de maternité tel qu'il est défini au paragraphe A) et aux indemnités prévues aux clauses 5-4.09, 5-4.10 ou 5-4.11, selon le cas.
- C) La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer ce qui reste du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- D) La personne salariée a également droit à un congé de maternité tel qu'il est défini au paragraphe A) dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
- 5-4.06 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la

personne salariée qui est admissible à des prestations du RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011) et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

- 5-4.07 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 personne salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

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

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

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension du congé de maternité est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.28 durant cette période.

- C) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes A) et B) de la présente clause, l'employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 5-4.09, 5-4.10 ou 5-4.11, selon le cas, sous réserve de la clause 5-4.02.

- 5-4.08 Pour obtenir le congé de maternité, la personne salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins 2 semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme, attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

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

5-4.09

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

A) La personne salariée qui a accumulé 20 semaines de service et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP a droit de recevoir pendant les 21 semaines de son congé de maternité une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause _____ qui aurait été reçu par la personne salariée si elle avait été au travail, réduit du montant des prestations de maternité ou parentale du RQAP qu'elle reçoit pour chaque période ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, et réduit également de 7% de 1 200 du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de l'article _____ prévu durant ces semaines.

égale à 93% du traitement prévu pour chaque période selon la clause 3-5.01 qui aurait été reçu par la personne salariée si elle avait été au travail.

Cette indemnité est réduite du montant des prestations de maternité ou parentale du RQAP qu'elle reçoit pour chaque période ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011).

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

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 93 % du traitement de base versé par l'employeur et le pourcentage de prestations du RQAP 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 personne salariée produit à

chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011).

- B) L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

- C) Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité et traitement, ne peut excéder 93 % du traitement de base prévu pour chaque période versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

5-4.10 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale mais admissibles au Régime d'assurance-emploi :

- A) La personne salariée qui a accumulé 20 semaines de service et qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP a droit de recevoir durant son congé de maternité :

1) durant les semaines du délai de carence prévu au RAE, l'employeur verse à la personne salariée une indemnité calculée comme suit :

2) égale à 93% du traitement prévu pour chaque période selon la clause 3-5.01 qui aurait été reçu par la personne salariée si elle avait été au travail.

2) durant les semaines qui suivent la période prévue au sous-paragraphe 1) précédent, et ce, jusqu'à la 20e semaine du congé de maternité, l'employeur verse à la personne salariée une indemnité égale à 93% du traitement prévu pour chaque période selon la clause 3-5.01 qui aurait été reçu par la personne salariée si elle avait été au travail.

Cette indemnité est réduite du montant des prestations de maternité ou parentale du Régime d'assurance-emploi qu'elle reçoit pour chaque période ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande.

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

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

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 93 % du traitement 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 personne salariée 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 RHDCC.

De plus, si RHDCC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la personne salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la personne salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par RHDCC, l'indemnité prévue au 2^e alinéa du présent sous-paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi;

- B) Les paragraphes B) et C) de la clause 5-4.09 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

5-4.11 **Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi**

La personne salariée non admissible à des prestations du RQAP et du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 5-4.09 et 5-4.10. Toutefois :

La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant une

période de douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire.

5-4.12 Pour les cas prévus aux clauses 5-4.09, 5-4.10 et 5-4.11

- A) Aucune indemnité n'est versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.
- B) Pour la personne salariée admissible au RQAP, l'indemnité est versée à intervalle de 2 semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que 15 jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du RQAP. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale au moyen d'un relevé officiel.

Pour la personne salariée admissible au RAE, l'indemnité due pour les 2 premières semaines est versée par l'employeur dans les 2 semaines du début du congé. L'indemnité due après cette date est versée à intervalle de 2 semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible au RAE, que 15 jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par RHDC à l'employeur au moyen d'un relevé officiel.

C)

Le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée occupant un poste à temps partiel ou, dans le cas des services de garde, celle occupant un poste à temps complet est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la personne salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on se réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la personne salariée occupant un poste à temps partiel ou dans le cas des services de garde, celle occupant un poste à temps complet comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, 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 cette date le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

D) L'indemnité de congé de maternité qui est versée à la personne salariée non rengagée pour surplus de personnel prend fin à la date de son non-rengagement.

Par la suite, dans le cas où cette personne salariée non rengagée pour surplus de personnel est rengagée par l'employeur, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date de son rengagement.

Dans ce cas, les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité de congé de maternité avant son non-rengagement ainsi que les semaines comprises entre son non-rengagement et son rengagement sont déduites du nombre de semaines auxquelles elle a droit en vertu des clauses 5-4.09, 5-4.10 ou 5-4.11, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste par application de ces clauses.

Cette personne salariée n'a pas droit au report de 4 semaines de vacances prévu à la clause 5-4.13.

E)

5-4.13 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 5-4.14, la personne salariée bénéficie, à la condition qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie;
 - assurance maladie;
 - accumulation des congés de maladie;
 - accumulation de l'ancienneté;
 - accumulation de l'expérience;
 - accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
 - accumulation de service aux fins de probation;
- 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 personne salariée peut reporter au maximum 4 semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard 2 semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit l'employeur de la date du report. À moins d'entente différente avec l'employeur, le maximum de 4 semaines se situe immédiatement après le congé de maternité. Les dispositions de la présente clause s'appliquent pendant ces 4 semaines de vacances reportées. Lorsque ce congé de 4 semaines coïncide avec la période des Fêtes, cette dernière est exclue du calcul des 4 semaines.

Toutefois, lorsque la personne salariée en congé de maternité reçoit, pour une ou plusieurs semaines comprises dans ses vacances annuelles, des prestations du RQAP ou du RAE, une somme égale à ce qu'elle a ainsi reçu lui est déduite (si ce n'est déjà fait), en parts égales, des versements de traitement prévus pour la période du report des vacances.

- 5-4.14 Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins 2 semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces prolongations, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, la personne salariée est visée par la clause 5-4.13 pendant les 6 premières semaines et par la clause 5-4.28 par la suite.

- 5-4.15 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 5-4.05. Si la personne salariée revient au travail dans les 2 semaines suivant la naissance, elle produit, à la demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 5-4.16 L'employeur doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la 4^e semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis mentionné ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.27.

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

- 5-4.17 Au retour du congé de maternité, la personne salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Section 3 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

- 5-4.18 **Affectation provisoire et congé spécial**

- A) La personne salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :
- 1) 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;
 - 2) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
 - 3) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

- B) La personne salariée 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 personne salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

- C) La personne salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et avantages rattachés à son poste régulier.
- D) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011), le congé spécial se termine à compter de la 4^e semaine avant la date prévue pour l'accouchement.
- E) Durant le congé spécial prévu à la présente clause, la personne salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.
- F) Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la personne salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) verse l'indemnité anticipée, le remboursement

se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de 30 % du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Toutefois, dans le cas où la personne salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la 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.

- G) En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la personne salariée, l'employeur doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la personne salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de 2 heures par demi-journée, le 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.

5-4.19 **Autres congés spéciaux**

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 4^e semaine précédant la date prévue pour l'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 20^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Pour ces visites, la personne salariée bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement ou de primes pour disparités régionales jusqu'à concurrence d'un maximum de 4 jours qui peuvent être pris par demi-journée.

5-4.20 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 5-4.13, à la condition qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-4.17. La personne salariée visée à l'un des alinéas a), b) et c) de la clause 5-4.19 peut se prévaloir des avantages du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Dans le cas de l'alinéa c) de la clause 5-4.19, la personne salariée doit d'abord avoir **épuisé les 4 jours** qui y sont prévus.

Section 4 Congés liés à la paternité

5-4.21

Congé à l'occasion de la naissance

- A) La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La personne salariée a également droit à ce congé en cas d'interruption de grossesse survenue à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence familiale. Un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La prise de ce congé est précédé, dès que possible, d'un avis à l'employeur par la personne salariée.

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

Durant le congé de paternité prévu à la clause 5-4.21, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.13 en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 5-4.17.

Congé de paternité

- B) À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée a aussi droit à un congé de paternité d'au plus 5 semaines qui, sous réserve des paragraphes F) et G), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance avant la date prévue de celle-ci.

Pour la personne salariée admissible au RQAP ou au RAE, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu d'un de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 5-4.27.

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

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

- C) Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité, après entente avec l'employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- D) Sur demande de la personne salariée, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la personne salariée doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence de la personne salariée pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail, le nombre de semaines de suspension du congé de paternité est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder 15 semaines dans le 1er cas ou 6 semaines dans le 2e cas.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.27 e) durant cette suspension.

- E) La personne salariée qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.27 e) durant cette période.

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

- 5-4.22 A) La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de 10 semaines qui, sous réserve des paragraphes D) et E), doivent être consécutives.

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

Pour la personne salariée non admissible au RQAP, 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.

- B) 1) Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause, la personne salariée qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité égale au traitement prévu pour chaque période selon la clause 3-5.01 qui aurait été reçu par la personne salariée si elle avait été au travail.

Cette indemnité est réduite du montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP.

- 2) Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause, la personne salariée qui est admissible au Régime d'assurance-emploi reçoit une indemnité égale au traitement prévu pour chaque période selon la clause 3-5.01 qui aurait été reçu par la personne salariée si elle avait été au travail.

Cette indemnité est réduite du montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du Régime d'assurance-emploi.

- 3) Les 3e et 4e alinéas du paragraphe A) de la clause 5-4.09 ou les 3e et 4e alinéas du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 5-4.10, selon le cas, et les paragraphes B) et C) de la clause 5-4.09 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

- C) La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du RQAP et aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause une indemnité égale

à son traitement prévu pour chaque période selon la clause 3-5.01 qui aurait été reçu par la personne salariée si elle avait été au travail.

- D) Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec l'employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- E) Sur demande de la personne salariée, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail ou si la personne salariée doit s'absenter pour cause de maladie ou d'accident.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence de la personne salariée pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail, le nombre de semaines de suspension du congé pour adoption est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder 15 semaines dans le 1er cas ou 6 semaines dans le 2e cas.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.27 e) durant cette suspension.

- F) Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes D) et E) de la présente clause, l'employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe A) de la présente clause.
- G) La personne salariée qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.27 e) durant cette période.

- H) Le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée occupant un poste à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé pour adoption. Si, pendant cette période, la personne salariée 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 pour adoption, on se réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé pour adoption de la personne salariée occupant un poste à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, 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 pour adoption comprend cette date le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

5-4.23 La clause 5-4.12 s'applique à la personne salariée qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes B) et C) de la clause 5-4.22 en faisant les adaptations nécessaires.

5-4.24 La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables dont seuls les 2 premiers sont avec traitement.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

5-4.25 La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

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

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions du paragraphe A) de la clause 5-4.22 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement et congés partiels sans traitement prévus au présent article.

5-4.26 Si à la suite d'un congé pour adoption, pour lequel la personne salariée a reçu l'indemnité versée en vertu des paragraphes B) et C) de la clause 5-4.22, il n'en résulte pas une adoption, la personne salariée est alors réputée avoir été en congé sans traitement conformément à la clause 5-4.25 et elle rembourse cette

indemnité à raison de 30 % du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, sauf si les parties en conviennent autrement.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

- 5-4.27 a) Un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne salariée en prolongation du congé de maternité, à la personne salariée en prolongation du congé de paternité ou à la personne salariée en prolongation du congé pour adoption.
- b) La personne salariée qui désire prolonger son congé de maternité, la personne salariée qui désire prolonger son congé de paternité, la personne salariée qui désire prolonger son congé d'adoption bénéficient de l'une des deux (2) options suivantes:
- 1) Un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues ou l'équivalent qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui ait été confié;
ou
 - 2) un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans ou l'équivalent (qui suit immédiatement le congé de maternité, de paternité ou d'adoption).
- c) Durant ce congé, l'équivalence déterminée initialement peut faire l'objet, à une seule occasion, d'un changement et ce, suite à une demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance.
- La personne salariée occupant un poste à temps partiel a également droit au congé sans traitement à temps partiel. Toutefois, les autres dispositions de la convention relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.
- d) Un seul des conjoints, personne salariée de l'employeur, peut bénéficier du congé sans traitement à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.
- e) Pendant ce congé, les seuls bénéficiaires de la convention collective applicables à la personne salariée sont le cumul des années d'expérience et d'ancienneté. Elle peut bénéficier d'autres avantages de la convention collective à la condition d'en assumer le coût entièrement ou proportionnellement, selon le type de congé.

La personne salariée qui veut revenir avant la date prévue de l'expiration de son congé doit donner un préavis de son intention au moins trente (30) jours à l'avance.

La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.17.

Dispositions diverses

5-4.28 Les congés pour adoption ou de prolongation sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Congé pour responsabilités parentales

5-4.29 Sous réserve des autres dispositions de la convention, la personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant pour des raisons de santé, de sécurité, d'éducation ou de justice.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie de la personne salariée et, à défaut, ces absences sont sans traitement.

5-4.30 Un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an ou l'équivalent est accordé à la personne salariée pour exercer une responsabilité parentale reliée aux nécessités de santé, d'éducation, de sécurité ou de justice. Une demande doit être présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

I) Parité avec le secteur public

5-4.31 Advenant des modifications au régime des droits parentaux dans le secteur public ou si des concordances nouvelles s'établissent avec le Régime d'assurance-emploi, le Régime québécois d'assurance parentale ou avec la réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties s'engagent à les intégrer à la présente convention collective.

Transcription des clauses de droits parentaux de la convention collective des infirmières et infirmiers

21.1 DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

Sous réserve de l'alinéa a) de la clause 21.1.11 et de la clause 21.1.11A, les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Dans les cas où la personne salariée partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le régime d'assurance emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 21.1.05, le congé de paternité prévu à la clause 21.1.21A ou le congé pour adoption prévu à la clause 21.1.22A.

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

21.1.3 L'employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale, soit par Ressources humaines et Développement de compétences Canada (RHDCC) en vertu de la Loi sur l'assurance emploi.

21.1.3A Le salaire hebdomadaire de base, le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.

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

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

21.1.5 La personne salariée enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 21.1.08 ou 21.1.08A, doivent être consécutives.

La personne salariée enceinte non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 21.1.08 ou 21.1.08A, doivent être consécutives.

La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 21.1.10, 21.1.11 et 21.1.11A, selon le cas.

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

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

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

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

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

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

21.1.8A Sur demande de la personne salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de

fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus à la clause 21.1.28.

21.1.8B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 21.1.08 ou 21.1.28A, l'employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des clauses 21.1.10, 21.1.11 ou 21.1.11A, selon le cas, sous réserve de la clause 21.1.1.

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

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

Cas admissibles au régime québécois d'assurance parentale

21.1.10 La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour-cent (93%) de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) du salaire hebdomadaire de base versé par l'employeur et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés

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

21.1.10A L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et salaire ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93%) du salaire hebdomadaire de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

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

21.1.11 La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir :

- 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%) de son salaire hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au sous-alinéa a), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

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

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

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) du salaire hebdomadaire de base versé par l'employeur et le montant des prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance emploi.

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

La clause 21.1.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

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

21.1.11A La personne salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance emploi est également exclu du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 21.1.10 et 21.1.11.

Toutefois, la personne salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

Si la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire de base.

21.1.12 Dans les cas prévus par les clauses 21.1.10, 21.1.11 et 21.1.11A :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.
- b) À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible au

Régime québécois d'assurance parentale ou au régime d'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins de la présente clause, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDCC au moyen d'un relevé officiel.

- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que 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. c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des clauses 20.10, 20.11 et 20.11A est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent alinéa.

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

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu à la clause 21.1.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé et sécurité du travail (CSST), les semaines pendant lesquelles la personne salariée était en congé annuel ou bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

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

Les dispositions du présent alinéa constituent une des stipulations expresses visées par la clause 21.1.4.

21.1.13 Durant son congé de maternité, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie;
- assurance-maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances;

- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

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

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

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

Durant ces prolongations, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 21.1.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés à la clause 21.1.28.

21.1.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 21.1.5. Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

21.1.17 L'employeur doit faire parvenir à la personne salariée, 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 personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 21.1.31.

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

21.1.18 Au retour du congé de maternité, la personne salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

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

De même, au retour du congé de maternité, la personne salariée ne détenant pas de poste reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

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

Assignation provisoire et congé spécial

21.1.19 La personne salariée peut demander d'être assignée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions applicables de la convention collective, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :

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

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

Lorsque l'employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la personne salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

Si elle y consent, une autre personne salariée que celle qui demande d'être assignée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'employeur, échanger son poste avec la personne salariée enceinte ou qui allaite pour la durée de la période d'assignation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La personne salariée ainsi assignée à un autre poste ou celle qui consent à occuper le poste de cette salariée conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

L'assignation provisoire est prioritaire à celle des personnes salariées de la liste de disponibilité et s'effectue, si possible, sur le même quart de travail.

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

accouchement et pour la personne salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

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

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

Toutefois, dans le cas où la personne salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la 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.

La personne salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. L'employeur doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la personne salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, l'employeur l'assignera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

21.1.19A La personne salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

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

21.1.20 Dans le cas des visites visées à l'alinéa c) de la clause 21.1.19A, la personne salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (1/2).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 21.1.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 21.1.18 de la section II. La personne salariée visée aux alinéas a), b) et c) de la clause 21.1.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Toutefois, dans le cas de l'alinéa c), la personne salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV CONGÉ DE PATERNITÉ

21.1.21 La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La personne salariée a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) 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.

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

21.1.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 21.1.33 et 21.1.33A doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

21.1.21B Pendant le congé de paternité prévu à la clause 21.1.21A, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de la clause 21.1.10 ou les 2^e, 3^e et 4^e sous-alinéas de l'alinéa b) de la clause 21.1.11, selon le cas, et la clause 21.1.10A s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

21.1.21C La personne salariée non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 21.1.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

21.1.21D Les alinéas a), b) et d) de la clause 21.1.12 s'appliquent au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux clauses 21.1.21B ou 21.1.21C en faisant les adaptations nécessaires.

SECTION V CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

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

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

21.1.22A La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 21.1.33 et 21.1.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

21.1.23 Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 21.1.22A, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e paragraphes de la clause 21.1.10 ou les 2^e, 3^e et 4^e sous-alinéa de l'alinéa b) de la clause 21.1.11, selon le cas et la clause 21.1.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

21.1.24 La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à la clause 21.1.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

21.1.24A La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

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

21.1.25 Les alinéas a), b) et d) de la clause 21.1.12 s'appliquent à la personne salariée bénéficiant de l'indemnité prévue à la clause 21.1.23 ou 21.1.24 en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

Malgré les dispositions des paragraphes qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi, moment à compter duquel les dispositions de la clause 21.1.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 21.1.28.

SECTION VI CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

- 21.1.27** a) La personne salariée a droit à l'un des congés suivants :
- 1) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à la clause 21.1.05;
 - 2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 21.1.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent-vingt-cinquième (125^e) semaine suivant la naissance;
 - 3) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu à la clause 21.1.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent-vingt-cinquième (125^e) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une

période maximale de deux (2) ans. La durée de ce congé ne peut excéder la cent-vingt-cinquième (125^e) semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle l'ait signifiée dans sa première demande de modification.

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

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

Lorsque le conjoint de la personne salariée n'est pas une personne salariée du secteur public, la personne salariée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle 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) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.
- c) Après entente avec l'employeur, la personne salariée peut, au cours de la deuxième (2^e) année d'un congé sans solde, s'inscrire sur la liste de disponibilité de son établissement plutôt que de revenir sur son poste. Dans un tel cas, la personne salariée n'est pas soumise aux règles de disponibilité minimale lorsque de telles règles sont prévues dans les dispositions locales. La personne salariée est alors considérée en congé partiel sans solde.

21.1.28 Au cours du congé sans solde prévu à la clause 21.1.27, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance-maladie de base qui lui

est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes.

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

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

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

Pendant la durée d'un des congés prévus à la clause 21.1.27, la personne salariée a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

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

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

21.1.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

21.1.29B Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités

relatives à ces congés sont celles prévues aux clauses 21.1.28, 21.1.31 et 21.1.32.

SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES

Les avis et les préavis

- 21.1.30** Pour les congés de paternité et d'adoption :
- a) Les congés prévus aux clauses 21.1.21 et 21.1.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à son employeur;
 - b) Les congés visés aux clauses 21.1.21A et 21.1.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

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

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 21.1.21A ou de son congé pour adoption prévu à la clause 21.1.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 21.1.31.

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

- 21.1.31** Le congé sans solde visé à la clause 21.1.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

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

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

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

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

- 21.1.32** La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ne se présente pas au

travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

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

La prolongation, la suspension et le fractionnement

21.1.33 Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu à la clause 21.1.21A ou son congé pour adoption prévu à la clause 21.1.22A, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

21.1.33A Sur demande de la personne salariée, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu à la clause 21.1.21A, le congé pour adoption prévu à la clause 21.1.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu à la clause 21.1.27 avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines.

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

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

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 21.1.28 durant cette période.

21.1.33B Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 21.1.33 et 20.1.33A, l'employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 21.1.21A ou 21.1.22A, selon le cas, sous réserve de la clause 21.1.1.

21.1.33C La personne salariée qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 21.1.21A ou de son congé pour adoption prévu à la clause 21.1.22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 21.1.28 durant cette période.

21.1.34 La personne salariée qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux clauses 21.1.21, 21.1.21A, 21.1.22, 21.1.22A et 21.1.24A bénéficie des avantages prévus à la clause 21.1.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 21.1.18 de la section II.

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

De même la personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant les semaines où elle reçoit une indemnité, selon le cas, prévus aux clauses 21.1.21A ou 21.1.22A.

21.1.35A Tout indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.

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

3. Victime d'acte criminel

5-10.00 Congé suite à un acte criminel ou un suicide

5-10.01 La personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus cinquante deux (52) semaines si son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième jour qui suit.

5-10.02 La personne salariée qui s'absente parce que son enfant mineur a disparu peut bénéficier d'un congé allant jusqu'à cent quatre (104) semaines si celui-ci est retrouvé sans vie.

5-10.03 La personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines si le décès de son conjoint ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

5-10.04 La personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus cinquante deux (52) semaines si son conjoint ou son enfant décède par suicide.

5-10.05 La personnes salariée qui justifie d'au moins 3 mois de service a droit à l'un ou l'autre de ces congés. L'employeur doit pouvoir vérifier que le préjudice corporel ou le décès est le résultat d'un acte criminel ou que la personne disparue est en danger.

5-10.06 La personne salariée n'a pas droit à ces congés s'il est démontré que elle ou la personne décédée (conjoint ou enfant majeur) a participé à l'acte criminel ou a contribué, par sa faute lourde, aux préjudices subis. Si c'est son enfant mineur qui décède en 5-10.04. La période d'absence débute au plus tôt le jour de l'événement et se termine au plus tard 104 semaines après. La personne salariée doit aviser son employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs qui l'obligent à s'absenter.

L'employeur peut demander à la personne salariée, notamment en ce qui concerne la durée de l'absence ou son caractère répétitif, de lui fournir un document attestant ces motifs. Pendant son absence, si l'employeur est d'accord, la personne salariée peut retourner au travail à temps partiel ou de manière intermittente.

Dans le cas du suicide de son conjointe ou de son enfant, la personne salariée a droit de la même façon à un congé d'un maximum de 52 semaines.

- 5-10.07 Au retour de la personne salariée, l'employeur doit la réintégrer dans son poste habituel et lui donner le salaire et les avantages auxquels elle aurait droit si elle était restée au travail. Si son poste a été aboli, la personne salariée conserve les mêmes droits et privilèges que ceux dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée au travail. Ces dispositions ne doivent cependant pas donner à la personne salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
- 5-10.08 Si la personne salariée continue pendant son congé à cotiser aux différents régimes d'assurance collective et de retraite, l'employeur doit le faire aussi.

5-10.00 Régime de mise à la retraite de façon progressive

- 5-12.01 Le régime de mise à la retraite de façon progressive a pour effet de permettre à la personne salariée de réduire son temps travaillé, pour une période d'une (1) à cinq (5) années, dans une proportion telle que le temps travaillé ne doit pas être inférieur à quarante pour cent (40%) de la semaine régulière de travail ou de son équivalent sur une année de travail.
- 5-12.02 Seule la personne salariée participant au régime de retraite actuellement en vigueur (RREGOP) peut se prévaloir du régime et ce, une seule fois.
- 5-12.03 Aux fins du présent article, le mot «entente» signifie l'entente mentionnée à l'annexe A-2.
- 5-12.04 Pour se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée doit au préalable s'assurer auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.
- La personne salariée signe le formulaire prescrit par la CARRA et en transmet une copie à la commission.
- 5-12.05
- a) La personne salariée qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive doit en faire la demande par écrit à l'employeur normalement avant le 1^{er} avril précédant l'année de travail où doit débiter la mise à la retraite de façon progressive.
 - b) La demande précise la période envisagée par la personne salariée pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le temps qu'elle entend travailler au cours de chaque année visée.
 - c) En même temps que sa demande, la personne salariée fournit à l'employeur une attestation de la CARRA à l'effet qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.
- 5-12.06 L'octroi d'une demande visant la mise à la retraite de façon progressive est du ressort de l'employeur; cependant, dans le cas de refus, l'employeur lui en fournit les raisons, si la personne salariée en fait la demande.
- 5-12.07 Sous réserve de la clause 5-12.01, l'employeur peut modifier, pour une année visée par l'entente, la proportion de temps travaillé de la personne salariée pour tenir compte de l'organisation du bureau ou de la tâche; dans ce cas, la proportion de temps travaillé est celle qui se rapproche le plus de la proportion de temps travaillé prévue à l'entente ou convenue entre la personne salariée.
- Pendant la durée de l'entente, l'employeur répartit la tâche de la personne salariée en tenant compte du pourcentage de temps travaillé; la répartition peut être hebdomadaire, cyclique, mensuelle ou autre.
- 5-12.08 La personne salariée a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de sa tâche de travail qu'elle assume par rapport à sa tâche régulière à temps plein.

Il en est de même des suppléments, des primes et des congés spéciaux selon les modalités prévues à la clause 5-1.02 alinéa a).

- 5-12.09 Les autres avantages monétaires comme ceux découlant des régimes d'assurance et des droits parentaux sont proportionnels au traitement versé.
- 5-12.10 La personne salariée peut utiliser, à raison de un (1) jour par jour, les jours de congé de maladie monnayables à son crédit pour réduire le nombre de jours de travail précédant immédiatement la fin de l'entente.
- 5-12.11 Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible des années visées par l'entente, aux fins du régime de retraite RREGOP, est celui que la personne salariée aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance-salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir si elle ne s'était pas prévalu du régime.
- 5-12.12 La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite RREGOP.
- 5-12.13 Pendant la durée de l'entente, la personne salariée et l'employeur doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la personne salariée ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.
- 5-12.14 Pendant la durée de l'entente, la personne salariée accumule ancienneté et expérience comme si elle ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.
- 5-12.15 La personne salariée a droit à tous les avantages de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent article et de l'entente.
- 5-12.16 Dans le cas où la personne salariée n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente ou dans le cas où cette dernière est suspendue en raison de circonstances déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où la personne salariée aura droit à sa pension, même si la période devait excéder cinq (5) années.

Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par la CARRA.

- 5-12.17 a) Advenant la retraite, la démission, le bris de contrat, le renvoi, le non-renouvellement, le décès de la personne salariée, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 5-12.16, l'entente prend fin à la date de l'événement.
- b) L'entente prend également fin lorsque la personne salariée est relocalisée chez un autre employeur par application des dispositions de la convention, à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente suivant les conditions ou modalités qu'il détermine, et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de la CARRA.
- c) Dans la mesure et aux fins prévues par règlement:
- 1) l'entente devient nulle dans le cas où la personne salariée cesse

volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive au cours de la première année de l'entente;

2) l'entente prend fin:

- dans le cas où la personne salariée cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive plus d'un (1) an après la date fixée pour le début de l'entente;
- dans le cas où la personne salariée et l'employeur décident conjointement de mettre fin à l'entente plus d'un (1) an après la date fixée pour le début de l'entente.

d) Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.

5-12.18 La personne salariée démissionne automatiquement et prend sa retraite à la fin de l'entente.

5-12.19 L'employeur et la personne salariée signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.