

CONVENTION COLLECTIVE

L'AUTORITÉ DES MARCHÉS FINANCIERS

ET

**L'ASSOCIATION DES JURISTES
DE L'ETAT (AJE)**

1^{er} avril 2010 au 31 mars 2015

TABLE DES MATIÈRES

	Page
CHAPITRE 1 GÉNÉRALITÉ.....	3
CHAPITRE 2 VIE SYNDICALE.....	11
CHAPITRE 3 PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION.....	15
CHAPITRE 4 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	20
CHAPITRE 5 MISES À PIED.....	40
CHAPITRE 6 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE.....	42
CHAPITRE 7 RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE.....	50
CHAPITRE 8 RÉGIMES COLLECTIFS.....	58
CHAPITRE 9 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE.....	85
CHAPITRE 10 CONDITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINS JURISTES.....	88
CHAPITRE 11 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	90
ANNEXE A.....	91
ANNEXE B.....	92
LETTRE D'ENTENTE # 1.....	93

CHAPITRE 1 GÉNÉRALITÉS

SECTION 1.1 BUT DE LA CONVENTION

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

Définitions

2. Dans la présente convention collective, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose :

a) « Bureau » : Désigne le lieu physique où travaille le juriste lorsqu'il n'est pas en déplacement ;

b) « Conjoint » :

- i. Celui qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnu par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union, avec une personne qu'elle présente publiquement comme son conjoint. La dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune ou annulation, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait, fait perdre ce statut de conjoint.

Lors du décès du juriste, la définition de conjoint ne s'applique pas si le juriste ou la personne qu'il présentait publiquement comme son conjoint était marié ou uni civilement à une autre personne.

- ii. Aux fins des sections 4.5, 8.1 et 8.3 et malgré le sous-paragraphe i) du présent paragraphe, on entend par conjoint, les personnes :

a. qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent;

b. de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

c. de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

La dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune ou annulation, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait, fait perdre ce statut de conjoint.

Malgré ce qui précède, aux fins du régime d'assurance-maladie, le juriste marié ou uni civilement qui ne cohabite pas avec la personne à laquelle il est marié ou uni civilement peut désigner à l'assureur celle-ci comme conjoint. Il peut aussi

désigner, en lieu et place de la personne à laquelle il est marié ou uni civilement, une autre personne si celle-ci répond à la définition de conjoint prévue par la convention.

- c) « Convention collective » : Conditions de travail applicables aux juristes couverts par l'unité de négociation ;
- d) « Déplacement » : Survient lorsque le juriste est tenu d'effectuer un travail à l'extérieur du bureau ;
- e) « Emploi à temps plein » : Un emploi pour lequel les services d'un juriste sont requis pour une durée hebdomadaire de trente-cinq (35) heures;
- f) « Emploi à temps partiel » : Un emploi pour lequel les services d'un juriste sont requis pour une durée hebdomadaire inférieure à trente-cinq (35) heures mais comportant, sauf dans le cas des emplois surnuméraires, un minimum de quatorze (14) heures;
- g) « Emploi vacant » : Un emploi faisant partie de l'effectif régulier pour lequel aucun juriste n'a été nommé ou qui cesse d'être occupé à la suite du départ définitif de son titulaire et que l'Employeur décide de combler de façon régulière;
- h) « Employeur » : **L'Autorité des marchés financiers** ;
- i) « Enfant à charge » : Enfant du juriste, de son conjoint ou des deux (2), non marié et résident ou domicilié au Canada, qui dépend du juriste pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :
 - être âgé de moins de dix-huit (18) ans ;
 - être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps plein, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue ;
 - aux fins du régime d'assurance-maladie prévu à la section 8.1, être sans conjoint et être âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins, et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale s'il était mineur ;
 - quel que soit son âge, avoir été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou à l'autre des conditions précédentes et être demeuré continuellement invalide depuis cette date ;
- j) « Grief » : Recours formulé conformément au chapitre 9 ;
- k) « Juriste » : Les avocats et les notaires salariés au sens du Code du travail visés par la décision du Commissaire du travail en date du 10 mai 1999 ;
- l) « Juriste à temps partiel » :
 - un juriste qui occupe un emploi à temps partiel; ou
 - un juriste dont la semaine de travail a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un (1) mois civil à la suite d'une entente avec l'Employeur établie conformément à la convention; ou

- un juriste en retraite graduelle; ou
 - un juriste qui remplace en tout ou en partie le juriste en préretraite graduelle, le juriste en retraite graduelle ou le juriste dont la semaine de travail a été provisoirement réduite; ou
 - un juriste en préretraite graduelle;
- m) « Juriste en probation » : Juriste qui occupe un emploi à caractère régulier mais qui n'a pas encore terminé sa période de probation ;
- n) « Juriste régulier » : Juriste qui occupe un emploi à caractère régulier et qui a terminé avec succès sa période de probation ;
- o) « Juriste surnuméraire » : Tout juriste embauché pour remplacer un autre juriste absent pour un des motifs prévus à la convention collective, ainsi que tout juriste embauché pour exécuter des tâches reliées à la réalisation d'activités spécifiques temporaires pendant au plus douze (12) mois, renouvelable pour une autre période de douze (12) mois avec avis préalable au Syndicat;
- p) « Service » : C'est la durée cumulée du temps de travail de tout juriste. Il se calcule en années et jours ;
- q) « Sous-traitance » : Tâches ou travaux confiés par l'Employeur à toute personne ou entité juridique autonome ne relevant pas de l'unité de négociation ;
- r) « Supérieur hiérarchique » : La personne exclue de l'unité de négociation et qui, aux fins de la convention, constitue le deuxième (2^e) palier d'autorité et est le représentant de l'Employeur auprès du juriste;
- s) « Supérieur immédiat » : La personne exclue de l'unité de négociation et qui, aux fins de la convention, constitue le premier (1^{er}) niveau d'autorité et est le représentant de l'Employeur auprès du juriste;
- t) « Syndicat » : L'Association des juristes de l'État ;
- u) « Traitement » : Le traitement annuel du juriste à l'exclusion de toute prime, allocation, somme forfaitaire ou rémunération additionnelle; Il comprend également le traitement visé par l'article 241.2.
- v) « Taux de traitement » : Le taux horaire du traitement d'un juriste s'obtient en divisant son traitement par 1826.3;
- w) « Unité administrative » : Regroupement de juristes sous l'autorité d'un même supérieur immédiat.

3. Les annexes et la lettre d'entente numéro 1, font partie intégrante de la convention.
4. Dans la convention, l'utilisation de la forme masculine désigne aussi bien les femmes que les hommes et est utilisée dans le seul but d'alléger le texte.
5. Les directives mentionnées à la présente convention sont sujettes à consultation auprès du Syndicat lors de modifications.

SECTION 1.2 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

6. L'Employeur reconnaît que le Syndicat est, aux fins de la négociation collective et de l'application de la convention, le représentant exclusif des juristes.
7. Pour être valide, toute entente entre le juriste et l'Employeur, touchant des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention, doit recevoir l'approbation par écrit du Syndicat et de l'Employeur.
8. Lorsque l'Employeur exclut le juriste de l'unité de négociation pour un motif prévu par le Code du travail, il en avise aussitôt le juriste et le Syndicat, par écrit, en leur indiquant les motifs de cette exclusion. Sur demande, il fournit au Syndicat une description sommaire de l'emploi de la personne exclue.
9. Une personne recevant un salaire de l'Employeur à qui ne s'applique pas la convention, à l'exception d'un cadre juridique ou du juriste non couvert par le certificat d'accréditation du Syndicat, ne peut accomplir l'ensemble des attributions d'un juriste régi par la convention.

SECTION 1.3 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

10. L'Employeur exerce ses droits d'Employeur en conformité avec les dispositions de la présente convention.
11. En matière civile, lorsqu'un juriste est poursuivi en justice par un tiers à la suite d'actes, d'omissions ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses attributions, l'Employeur prend fait et cause pour le juriste qui en fait la demande écrite à l'Employeur. Dans le cas où le juriste est l'objet d'une plainte devant l'ordre professionnel dont il est membre ou est l'objet d'une poursuite pour outrage au tribunal, le juriste peut demander d'être assisté par un procureur. Dans tous les cas, après avoir consulté le juriste, l'Employeur lui désigne, à ses frais, un procureur pour assurer sa défense.

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

Toutefois, le juriste rembourse les frais assumés par l'Employeur pour sa défense si le tribunal ou la déclaration de règlement révèle qu'il y a eu faute lourde ou intentionnelle.

Si la poursuite entraîne pour le juriste une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par l'Employeur. Toutefois, dans le cas de faute lourde ou intentionnelle, le juriste rembourse l'Employeur.

Dans le cas d'une plainte devant l'ordre professionnel, le juriste rembourse les frais assumés par l'Employeur s'il en résulte une sanction.

Dans le cas d'une condamnation pour outrage au tribunal le juriste rembourse les frais assumés par l'Employeur pour sa défense. S'il en résulte une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par le juriste.

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

12. En matière pénale ou criminelle, lorsque le juriste est poursuivi en justice à la suite d'actes, d'omissions ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses attributions, l'Employeur, sur demande écrite du juriste à l'Employeur, lui désigne à ses frais, après l'avoir consulté, un procureur pour assurer sa défense.

Le juriste ne peut se prévaloir de l'alinéa précédent lorsque l'Employeur est à l'origine de la poursuite.

Si le juriste est déclaré coupable, il rembourse les frais assumés par l'Employeur pour sa défense. De plus, si le juriste se voit imposer une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par le juriste.

13. En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque le juriste est assigné à comparaître comme témoin à l'occasion d'une enquête ou d'une pré-enquête judiciaire ou quasi-judiciaire à la suite d'actes, d'omissions ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses attributions, l'Employeur assiste le juriste qui en fait la demande écrite à l'Employeur. Après avoir consulté le juriste, l'Employeur lui désigne, à ses frais, un procureur.

14. Dans les cas prévus par les articles 11, 12 et 13, un juriste continue, après avoir quitté son emploi, de bénéficier de cette protection, si les faits qui l'ont rendue utile sont survenus alors qu'il était juriste.

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

SECTION 1.4 SANTÉ ET SÉCURITÉ

16. L'Employeur et le Syndicat conviennent de l'importance :
- a) de la collaboration et visent par celle-ci l'élimination des risques à la santé, la sécurité et l'intégrité physique des juristes ;
 - b) de l'information mutuelle des parties sur leurs projets, leurs préoccupations et leurs activités en matière de prévention des lésions professionnelles ;
 - c) de la formation et de l'information des juristes en ce qui concerne leurs conditions de travail.
17. L'Employeur et le Syndicat conviennent de respecter les dispositions législatives et réglementaires visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des juristes.
18. Le Syndicat s'engage à promouvoir auprès de ses membres le respect des mesures mises de l'avant pour protéger la santé et la sécurité des juristes et faire en sorte que ceux-ci participent à l'identification et l'élimination des risques.
19. Le comité de relations professionnelles accueille avec le plus grand intérêt les commentaires et l'implication des parties dans leurs efforts d'amélioration de conditions de santé et de sécurité au travail. De plus, les parties conviennent de discuter de tout problème qui leur est soumis en

matière de santé et sécurité au comité de relations professionnelles. Le Syndicat désigne le juriste pour agir à titre de représentant en santé et sécurité et participer à ce titre au comité de relations professionnelles, étant entendu que ce juriste est compris dans la délégation syndicale de deux (2) membres dont il est fait mention à l'article 99.

- 20.** Notamment, l'Employeur prend des mesures pour :
- a) s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection des juristes ;
 - b) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des juristes ;
 - c) contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenables et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques ;
 - d) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état ;
 - e) permettre aux juristes de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application des lois et des règlements.

SECTION 1.5 PRATIQUES INTERDITES

Discrimination, harcèlement et violence

- 21.** Il n'y aura ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement ni autre forme de violence ou d'exclusion par l'Employeur, le Syndicat ou les personnes les représentant respectivement envers le juriste en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son état de grossesse, son orientation sexuelle, sa situation parentale, son état civil, ses croyances religieuses ou leur absence, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son âge ou du fait que le juriste est une personne handicapée ou en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi. Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou les qualités exigées de bonne foi pour accomplir un emploi est réputée non discriminatoire.

Accès à l'égalité en emploi

- 22.** L'Employeur consulte le Syndicat sur l'introduction de programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, les membres des communautés culturelles et les personnes handicapées.
- 23.** La consultation prévue par l'article 22 vise notamment les matières suivantes:
- la planification de l'embauche,
 - les chances d'avancement en emploi,
 - le perfectionnement,
 - le recyclage.

Harcèlement sexuel et violence en milieu de travail

24. Le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi. La violence en milieu de travail a pour objectif et comme effet de dominer, écraser, humilier ou exclure. La violence en milieu de travail inclut la violence verbale, la violence physique, la violence psychologique et le harcèlement administratif.

L'Employeur et le Syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel et de violence. Les parties conviennent de discuter au comité de relations professionnelles de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel de l'Employeur. Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'Employeur. Cependant, le Syndicat convient de participer à leur promotion.

25. Lorsque l'Employeur est informé d'un cas de harcèlement sexuel ou de violence, il prend le cas échéant les mesures appropriées et agit avec diligence afin que cesse telle situation.
26. Le juriste peut soumettre un grief selon la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
27. Les parties conviennent que les griefs soumis en vertu de l'article 26 seront entendus devant un arbitre convenu entre les parties et détenant l'expertise appropriée.
28. Dès que le grief est réglé, l'Employeur retire du dossier du juriste plaignant les documents ayant trait au grief.

SECTION 1.6 PROGRAMME D'AIDE AUX JURISTES

29. Les parties conviennent de la nécessité de maintenir un programme d'aide aux employés.
30. Dans le cadre du programme d'aide aux employés, les parties discutent et collaborent au comité de relations professionnelles au maintien et au suivi du service.
31. L'anonymat du juriste se prévalant des différents services offerts, de même que la confidentialité entourant la nature de son problème et de son traitement seront strictement maintenus en tout temps. Aucun renseignement concernant la relation d'un juriste et le service n'est consigné au dossier personnel du juriste.
32. En tout temps, la volonté d'un juriste d'adhérer ou non au service ou de le quitter en cours de route sera entière. Aucune pression n'est exercée sur le juriste par l'Employeur ou les personnes le représentant.
33. Le fait pour le juriste de reconnaître volontairement avoir des problèmes et qu'il requiert de l'aide, le fait d'adhérer au programme d'aide aux employés, ne peuvent d'aucune façon être invoqués par l'Employeur dans ses rapports avec le juriste, dans son évaluation, ou lors d'une mesure administrative ou disciplinaire. Ce fait ne devra également pas nuire à la progression de sa carrière.

SECTION 1.7 GRÈVE OU LOCK-OUT

- 34.** Sous réserve du Code du travail, les parties conviennent que pendant la durée de la présente convention :
- a) L'Employeur n'imposera pas de lock-out ;
 - b) Il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni journée d'étude, ni autres actions similaires de la part des juristes ;
 - c) Ni le Syndicat, ni personne agissant pour lui ou en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou ne supportera l'une ou l'autre des actions mentionnées au paragraphe qui précède.

CHAPITRE 2 VIE SYNDICALE

SECTION 2.1 RÉGIME SYNDICAL - COTISATION

35. Dès son entrée en fonction, l'Employeur déduit de la paie de chaque juriste un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.
36. Le montant de la cotisation est établi de temps à autre par résolution du Syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'Employeur par le secrétaire du Syndicat. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30^e) jour après la réception d'un tel avis par l'Employeur.
37. Lorsque le montant de la cotisation fixée par le Syndicat varie en fonction du traitement du juriste, tout changement dans la somme à retenir du traitement du juriste prend effet à compter de la date du changement de traitement.
38. Dans les quinze (15) jours de chaque déduction faite en vertu de la présente section par l'Employeur, celui-ci transmet au Syndicat un chèque représentant le montant total des déductions ainsi faites. Lorsque l'Employeur fait défaut de payer dans le délai prévu, les sommes dues portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale, à compter du trentième (30^e) jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.
39. Lorsque l'Employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le Syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il accepte, après consultation du Syndicat sur le mode de remboursement, de les percevoir au moyen de retenues sur la paie du juriste. Dans ce cas, l'Employeur ne peut être tenu responsable, à l'égard du Syndicat, du solde des cotisations qui pourraient être dues par le juriste au moment où ce dernier quitte son emploi et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'Employeur au juriste au moment de son départ.
40. Le Syndicat s'engage à tenir l'Employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la retenue d'une cotisation syndicale de la paie du juriste ; le présent article s'applique aussi aux retenues qui pourraient être faites sur le traitement d'une personne qui ne serait pas le juriste. Seul le Syndicat est autorisé à effectuer un remboursement de cotisations aux personnes concernées, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives.
41. L'Employeur cesse d'effectuer la retenue prévue à la présente section à compter du moment où le juriste cesse d'être visé par la présente convention.

Renseignements au Syndicat et aux juristes

42. Lors de la remise des déductions syndicales, l'Employeur fournit au Syndicat une liste électronique (format Excel, Word ou PDF) indiquant pour chacun des juristes ses nom et prénom, sexe, numéro d'assurance sociale, adresse domiciliaire, adresse de son lieu de travail, état civil, classement, date d'entrée en fonction, statut d'emploi (en probation, régulier, surnuméraire), date de naissance, traitement et le montant de la retenue individuelle. De plus, l'Employeur fournit au Syndicat le nom des juristes dont la semaine régulière de travail est différente de celle prévue à l'article 108. Toute modification dans les modalités de transmission des informations doit faire l'objet d'une entente entre les parties.

43. Pour chaque année civile, l'Employeur fournit à chaque juriste, aux fins d'impôts, un relevé qui indique la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.
44. L'Employeur fournit au Syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent chaque période de paie, une liste électronique (format Word, Excel ou PDF) faisant état des variations relatives à l'arrivée ou au départ des juristes, à leur inclusion ou exclusion de l'unité de négociation, ainsi que la raison de ces changements. Par ailleurs, copie de la lettre remise au juriste surnuméraire lors de chaque embauchage est transmise au Syndicat.
45. L'Employeur fournit au Syndicat, à la même fréquence que les informations prévues à l'article 44, la liste des juristes désignés au sens de la section 6.9, remplacement temporaire et désignation à titre provisoire.
46. Dans les quinze (15) jours suivant la fin de l'année financière, l'Employeur fournit au Syndicat et affiche sur les lieux de travail la liste, en date du 31 mars de l'année courante, de tous les juristes ainsi que leur statut (en probation, régulier ou surnuméraire), et leur service.
47. Tout juriste ou le Syndicat peut contester, par voie de grief et dans les trente (30) jours ouvrables suivant son affichage, les informations contenues à la liste mentionnée à l'article 46.

SECTION 2.2 REPRÉSENTATION SYNDICALE

48. Le Syndicat nomme ou élit des juristes réguliers ou surnuméraires à la fonction de représentant syndical.
49. Un représentant syndical peut s'absenter de son travail, pendant un temps raisonnable et sans perte de traitement, s'il a d'abord obtenu la permission de son supérieur immédiat, pour les motifs suivants :
- a) assister tout juriste travaillant dans son champ d'action ou sa section, selon le cas, dans la formulation et la présentation d'un grief et à l'accompagner, s'il y a lieu, aux étapes de la procédure de règlement des griefs ;
- b) accompagner, le cas échéant, le juriste conformément aux dispositions des sections 3.1 et 3.2 et aux articles 147, 148, 149.
- La permission demandée ne peut être refusée ou retardée sans motif raisonnable.
- Le représentant désigné doit informer l'Employeur de son retour au travail.
50. Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste des personnes nommées ou élues parmi les juristes pour agir à titre de :
- représentant syndical;
 - membres des comités mixtes;
 - membre d'un comité du Syndicat ainsi que toute modification à cette liste.
51. L'Employeur convient de permettre à un représentant syndical de rencontrer tout nouveau juriste afin de l'informer de la vie syndicale locale et des services disponibles.

SECTION 2.3 LIBÉRATIONS SYNDICALES

52. Tout juriste nommé par le Syndicat sur un comité qui assiste à une rencontre officielle convenue avec l'Employeur ou qui siège sur un comité patronal syndical voit son traitement maintenu lorsqu'il assiste à ces rencontres. Il est de même lorsqu'un juriste est appelé à effectuer un travail exigé par ce comité.
- Advenant que le Syndicat doive tenir une rencontre préparatoire avec les membres d'un des comités suivants: comité de santé et sécurité, comité des relations professionnelles ou tout autre comité formé par les parties, l'Employeur libère les juristes pour le temps jugé nécessaire avant la tenue de la rencontre. Une telle libération est à la charge du Syndicat à moins d'une entente à l'effet contraire.
53. À l'occasion d'un arbitrage de grief un (1) juriste est libéré sans perte de salaire pour assister à l'audition du grief en arbitrage.
54. Les témoins sont libérés sans perte de traitement pour le temps jugé nécessaire par le tribunal lors d'un arbitrage de grief et doivent reprendre le travail dès que possible.
55. L'Employeur ne peut refuser, sans motif raisonnable, une absence sans traitement au juriste pour participer à une activité déterminée par le Syndicat.
56. L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer et de choisir un comité de négociation. Un (1) juriste membre du comité de négociation est libéré sans perte de traitement, pour assister aux séances de négociation y compris la conciliation et la médiation et pour le temps nécessaire pour se rendre aux dites séances et en revenir.
57. En plus de toute autre libération prévue à la convention, le Syndicat bénéficie d'une banque de cinq (5) jours par année de convention aux fins de libérations avec traitement. Par la suite, toute libération est sans traitement.
58. Aux fins d'application de la présente section, le juriste conserve tous les avantages sociaux, les droits et privilèges que lui confère la convention.

SECTION 2.4 RÉUNIONS SYNDICALES

59. En fonction de la disponibilité des salles, l'Employeur autorise le Syndicat à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail.
60. L'utilisation de ces locaux est sans frais, sauf si elle entraîne des frais additionnels, ces derniers étant alors remboursés par le Syndicat dans les trente (30) jours de la présentation d'une facture à cet effet.
61. Le représentant syndical qui doit rencontrer un juriste peut requérir de l'Employeur un endroit privé pour ce faire si le juriste ne dispose pas d'un bureau fermé.
62. Le Syndicat peut distribuer de la documentation syndicale sur les lieux de travail, vers la fin des périodes de travail.

SECTION 2.5 TRANSMISSION DE DOCUMENTS

63. L'Employeur transmet au Syndicat copie de toute directive ou règlement relatif à la présente convention émise par le Service des ressources humaines à l'intention des juristes. L'Employeur transmet également au Syndicat et au comité de relations professionnelles la liste des personnes le représentant aux fins de l'application des dispositions de la convention.
64. Tous les documents contenant des informations de nature confidentielle sont acheminés de façon confidentielle.
65. L'Employeur informe les nouveaux juristes sur les assurances collectives et le régime de retraite. De plus, il remet à tous les juristes des dépliants explicatifs relatifs aux avantages sociaux.
- De plus, l'Employeur donne accès aux juristes à un relevé électronique imprimable, mise à jour à chaque période de paie, indiquant le solde de ses réserves de congés de maladie et de vacances. Dans l'incapacité de fournir un tel relevé électronique, l'Employeur s'engage à remettre, au plus tard le 31 janvier de chaque année, un relevé papier aux juristes ou aux ex-juristes qui en font la demande.
66. L'Employeur transmet au Syndicat le nom des juristes qui obtiennent un congé sans traitement de plus d'un (1) mois ou un congé de maternité et indique la durée prévue de telle absence. Le Syndicat est informé de toute prolongation.
67. L'Employeur remet une copie électronique de la convention que ce dernier pourra imprimer, le cas échéant, à chaque juriste dans les meilleurs délais suivant son entrée en vigueur et à tout nouveau juriste au moment de son entrée en fonction, ainsi que le plan de délégation de l'Employeur, tel que mis à jour de temps à autre et en remet une copie par transmission électronique au Syndicat.
68. Le juriste reçoit un avis de chaque modification à son traitement.
69. Le Syndicat convient d'assurer le caractère confidentiel des renseignements fournis par l'Employeur en vertu de la convention et à ne pas les utiliser qu'aux fins pour lesquelles ils ont été prévus.

SECTION 2.6 DROIT D’AFFICHAGE

70. L'Employeur s'engage à maintenir à des endroits appropriés dans les locaux qu'il occupe, un espace sur le tableau d'affichage à l'usage exclusif du Syndicat.
71. Le Syndicat peut y afficher tout document de nature syndicale à la condition qu'il soit identifié au nom du Syndicat ou qu'il soit signé par une des personnes le représentant. Au même moment, copie est remise à l'Employeur.
72. Le Syndicat peut également transmettre par courriel aux juristes tout document de nature syndicale à la condition qu'il soit identifié au nom du Syndicat ou qu'il soit signé par une des personnes le représentant, avec copie à l'Employeur. Le Syndicat respecte les politiques de l'Employeur ayant trait à l'utilisation de son réseau informatique incluant, le cas échéant, la politique internet.

CHAPITRE 3 PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION

SECTION 3.1 MESURES ADMINISTRATIVES

Consultation et utilisation du dossier personnel

73. Le juriste peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande au Service des ressources humaines. Il doit également recevoir copie, en tout temps et dès qu'il y est versé, de tout document versé à son dossier dont il n'a pas déjà reçu copie. Le défaut par l'Employeur de respecter cette obligation entraîne le retrait du dossier des documents visés. Le juriste peut consulter son dossier en présence d'un représentant du Service des ressources humaines. Il peut se faire accompagner, s'il le désire, de son représentant syndical lors de la consultation de son dossier.

Sous réserve de l'article 219.1 d), le juriste peut ajouter sa version, s'il le juge à propos, à un document apparaissant à son dossier. Lorsque le juriste consulte son dossier, il peut obtenir une copie d'un document qui y est contenu. Seuls les documents contenus au dossier du juriste peuvent être opposés contre lui en arbitrage; ces documents peuvent être contestés lors dudit arbitrage.

Il est entendu que les informations contenues dans le portail « Espace Développement » relativement à la formation continue et à l'évaluation du rendement du juriste sont considérées faire partie du dossier personnel du juriste.

Avertissement

74. Aux fins de la convention, l'avertissement est une déclaration écrite par laquelle l'Employeur attire l'attention d'un juriste sur ses obligations.

Aucun avertissement écrit au dossier d'un juriste ne lui est opposable s'il n'a pas été suivi dans les douze (12) mois suivants, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, cet avertissement et les documents s'y référant sont retirés de son dossier personnel.

Relevé provisoire

75. Dans un cas présumé de faute grave ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement le juriste de l'exécution de ses fonctions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, l'Employeur peut le relever provisoirement de ses fonctions. Cette décision est considérée comme une mesure administrative et non disciplinaire. Un écrit constatant cette décision doit être transmis au juriste avec copie au Syndicat dans un délai de deux (2) jours ouvrables. Le juriste continue de recevoir, pendant la durée de son relevé provisoire, son traitement et, le cas échéant, toute somme forfaitaire, prime, allocation et supplément de traitement.

76. Sauf dans les cas faisant l'objet d'une poursuite judiciaire, le juriste ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Le bien-fondé ainsi que la durée du relevé provisoire peuvent être contestés par grief et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. L'Employeur retire du dossier personnel du juriste tout document relatif au relevé provisoire lorsque celui-ci prend fin s'il n'a été suivi d'aucune mesure disciplinaire.
77. Le juriste peut être affecté temporairement à d'autres emplois compris dans l'unité de négociation en autant qu'il soit qualifié pour le faire et que cela soit acceptable de l'avis de l'Employeur.

Congédiement administratif

78. Sous réserve des dispositions prévues à l'article 204, l'Employeur peut congédier le juriste pour, notamment, incapacité d'exercer ses fonctions, c'est-à-dire invalidité, sous réserve des dispositions prévues aux sections 8.1 et 8.2.
79. Le congédiement administratif est une mesure administrative; il se fait au moyen d'un avis écrit, avec copie au Syndicat. Cet avis doit indiquer les motifs de la décision.
80. Le juriste qui est en désaccord avec la décision de l'Employeur peut, dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis de l'Employeur, recourir à la procédure de règlement des griefs. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'avis écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage. Si le grief est inscrit à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
81. Si l'arbitre annule la décision rendue, l'Employeur retire du dossier personnel du juriste la décision rendue ainsi que tout document faisant état ou référence à sa démarche en vue d'obtenir le congédiement administratif visé.

SECTION 3.2 MESURES DISCIPLINAIRES

82. Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part du juriste à qui elle est imposée, dans les trente (30) jours suivant la transmission de l'avis écrit prévu à l'article 83. Une mesure disciplinaire peut consister en une réprimande, une suspension ou un congédiement selon la nature, la fréquence et la gravité de la faute.
83. Dans le cas d'une réprimande, de suspension ou de congédiement, l'Employeur doit informer le juriste par écrit, avec copie au Syndicat, de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs en question peuvent servir de preuve à l'occasion d'un arbitrage.
84. Aucune réprimande inscrite au dossier du juriste ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période de douze (12) mois, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, telle réprimande est retirée du dossier ainsi que tous les documents s'y référant.
85. L'Employeur verse au dossier du juriste copie de la sentence arbitrale modifiant une mesure disciplinaire. Par contre, toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'Employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier du juriste ainsi que tous les documents s'y référant.
86. Le juriste convoqué à une rencontre préalable pour recevoir une réprimande, une suspension ou un congédiement peut exiger la présence d'un représentant syndical.

SECTION 3.3 LANGUE DE TRAVAIL, PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

Langue de travail

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

Pratique et responsabilité professionnelles

90. L'Employeur s'efforce d'utiliser d'une manière optimale la compétence professionnelle de ses juristes. L'Employeur attribue au juriste, de façon principale et habituelle, des tâches correspondant aux attributions de sa classification sauf s'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire.
91. L'Employeur peut également assigner temporairement un juriste à d'autres fonctions, tâches et activités en raison de la perte d'un droit qui le rend inhabile à exercer ses attributions pour une période provisoire. Cette assignation prend fin à l'expiration de la période d'inhabileté provisoire et le juriste reprend alors son emploi.
92. L'Employeur prend les mesures appropriées pour informer les juristes des orientations et des politiques de l'Autorité des marchés financiers qui sont utiles à leur travail. De plus, il rend accessibles aux juristes les textes de loi, les règlements, les directives, la jurisprudence, la doctrine et autres documents pertinents et nécessaires à l'accomplissement de leur travail. Il fournit aux juristes un lieu de travail compatible avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées. Lorsque les circonstances le justifient, il peut permettre au juriste d'exercer ses tâches dans un autre lieu ou dans un local fermé.
93. L'Employeur s'assure qu'une toge est à la disposition des juristes lorsque requise.
94. Dans l'élaboration et la réalisation des travaux relevant de la compétence des juristes, les parties s'engagent à ne laisser intervenir aucune influence contraire aux règles de l'art ainsi qu'aux principes de déontologie et d'éthique généralement reconnus dans la discipline concernée.
95. Tout document d'ordre professionnel ou technique préparé par le juriste ou par quelqu'un sous sa direction, est signé par lui et il peut y inscrire les réserves appropriées. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document relève de l'Employeur. Le droit de signature du juriste ne s'applique pas à un document par lequel l'Autorité des marchés financiers rend publique une orientation ou une politique.

Malgré l'alinéa précédent, le nom de l'auteur, ses titres professionnel et universitaire, l'ordre professionnel ainsi que l'unité administrative à laquelle il appartient sont indiqués sur ce document d'ordre professionnel ou technique signé par le juriste si l'Employeur le publie sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie.

96. Malgré l'article 95, le juriste ne peut être tenu de préparer ou de donner un avis juridique auquel, en toute conscience professionnelle, il ne peut souscrire.
- De plus, aucun juriste n'est tenu de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'en toute conscience professionnelle il ne peut endosser, ni de modifier un document d'ordre professionnel ou technique qu'il a signé et qu'il croit exact au point de vue professionnel. Il peut retirer sa signature si le document est modifié.
97. Il est interdit à l'Employeur de faire figurer le nom du juriste sur un document d'ordre professionnel ou technique non signé par le juriste s'il le publie en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit.
98. L'exercice d'un droit prévu à l'article 96 ne peut donner lieu à aucune mesure disciplinaire.

SECTION 3.4 COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

99. Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, les parties forment un comité mixte paritaire de relations professionnelles composé de deux (2) membres désignés par l'Employeur et de deux (2) membres désignés par le Syndicat. Chaque partie peut s'adjoindre à ses frais des personnes pour la conseiller lors des réunions.
- Ce comité est institué dans le but d'établir un moyen de communication privilégié entre les parties afin d'entretenir de saines relations. Ce comité a pour rôle de discuter de tout sujet relié aux conditions de travail et de formuler les recommandations appropriées.
100. Le comité se réunit, s'il y a lieu, une (1) fois par mois, ou plus souvent au besoin, sur demande écrite de l'une des parties.
101. Le comité adopte des règles de procédure pour son bon fonctionnement et sa régie interne. Chacune des réunions du comité doit faire l'objet d'un ordre du jour et d'un compte-rendu dont une copie est transmise aux membres du comité.
102. Avant la tenue de la réunion du comité, les documents d'information relatifs aux sujets inscrits à l'ordre du jour doivent être transmis mutuellement par les parties le cas échéant.
103. L'Employeur présente une (1) fois l'an ses priorités d'actions dans le cadre d'une réunion du comité de relations professionnelles.

SECTION 3.5 SOUS-TRAITANCE

104. L'Employeur convient d'utiliser les juristes de manière optimale et de favoriser le maintien et le développement de l'expertise à l'interne.
105. Malgré le paragraphe précédent, l'Employeur peut faire appel à des ressources professionnelles externes, pour une durée déterminée.
- Dans tous les cas, le recours à des ressources externes ne peut entraîner la mise à pied du juriste régulier. Toute contravention de la présente disposition par l'Employeur peut faire l'objet d'un grief et, dans ce cas, le fardeau de la preuve lui appartient.

- 106.** Sauf en cas d'urgence ou de force majeure, lorsque l'Employeur envisage de confier certaines activités de nature professionnelle à un tiers et que, de façon prévisible, des juristes peuvent être affectés par cette décision, il informe le Comité de relations professionnelles, dans un délai d'au moins trente (30) jours précédant l'appel d'offres ou, s'il n'y a pas d'appel d'offres, avant que l'Employeur ne communique sa décision. Il en est de même lors d'un renouvellement ou d'une prolongation d'un contrat de sous-traitance. Le Comité de relations professionnelles peut, à l'intérieur de ce délai, formuler ses recommandations.
- 107.** Le juriste ne peut être en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.

CHAPITRE 4 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

SECTION 4.1 DURÉE DU TRAVAIL – HORAIRE DE TRAVAIL

108. La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures réparties entre le lundi et le vendredi inclusivement. La journée normale de travail est de sept (7) heures et est interrompue par une période de repas.

Horaire fixe

109. L'horaire est déterminé par l'Employeur selon les besoins du service et peut varier entre huit heures trente (8 h 30) et dix-sept heures (17 h 00).

109.1 Pour un motif justifié, l'Employeur et le Syndicat peuvent, pour un juriste, convenir par entente écrite d'un horaire de travail non prévu à la présente convention collective, pour une durée déterminée.

La décision de l'Employeur de ne pas donner suite à la demande du juriste ne peut faire l'objet d'un grief au terme de cette convention de même, un refus du juriste de ne pas donner suite à la demande de l'Employeur, ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire, d'une mesure administrative ou d'un reproche formulé dans son évaluation du rendement.

Horaire variable

110. L'Employeur favorise, en autant que faire se peut, l'adhésion à l'horaire variable avec ou sans report de temps dans la mesure où il est possible de concilier les attentes de l'Autorité des marchés financiers avec celles des juristes qui choisissent d'y adhérer. Le comité des relations professionnelles doit s'entendre sur les règles du régime :

Ces règles doivent comporter les éléments suivants :

1. Les bureaux de l'employeur sont ouverts de 8h30 à 17h00 et l'amplitude quotidienne des heures de travail est de 7h30 à 18h30;
2. La période fixe de travail est celle où la présence de tous les juristes est obligatoire. À moins d'un permis d'absence, les juristes doivent être au travail le matin de 9h30 à 11h30 et l'après-midi de 14h00 à 16h00. Le juriste qui doit cesser le travail durant une période fixe pour des raisons très sérieuses (maladie, urgence) obtient l'autorisation de son supérieur immédiat avant de quitter ;
3. Les périodes variables de travail sont situées de part et d'autre des périodes fixes, soit de 7h30 à 9h30, de 11h30 à 14h00 et de 16h00 à 18h30 ;
4. Le dîner doit être pris entre 11h30 et 14h00. Il est obligatoire de déduire au moins une (1) heure dans cette période ;
5. La période de référence est une période d'équilibre à la suite de laquelle on détermine le solde des crédits ou débits horaires enregistrés par le juriste. La période de référence est basée sur le cycle de paie de travail s'échelonnant du dimanche au 2e samedi, soit 70 heures ;
6. Les heures accumulées sont comptabilisées à temps simple et ne peuvent être remboursées en argent. Le solde des débits ou crédits horaires au terme d'une période de référence ne peut excéder sept (7) heures, en plus ou en moins ;

7. Les retards ou départs hâtifs durant les périodes fixes sont cumulés en minutes ;
8. Le temps supplémentaire est comptabilisé lorsqu'il est effectué en dehors de l'amplitude quotidienne des heures de travail ou, selon le cas, lorsque le juriste a atteint soixante-dix (70) heures dans son cycle de paie.

Nonobstant le paragraphe précédent, le temps de formation et de déplacement pour se rendre à une formation ainsi qu'à une réunion d'équipe effectué en surplus d'une journée de travail de sept (7) heures est toujours compensé par un congé d'une durée équivalente et ne peut être remboursé en argent. Ce congé est repris à un moment qui convient au juriste et à l'Employeur.

111. Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas aux juristes à temps partiel. Moyennant un avis de quinze (15) jours, l'Employeur peut modifier la répartition des heures de travail du juriste à temps partiel de même que leur durée hebdomadaire, étant entendue que la durée hebdomadaire ne peut être inférieure à quatorze (14) heures.

Présence au travail

112. Le juriste doit consigner sur la fiche de temps fournie par l'Employeur à cette fin, ses heures d'arrivée, de dîner et de départ.

Semaine réduite

113. L'ensemble des dispositions de la convention s'appliquent au juriste à temps partiel à l'exception de celles à l'égard desquelles des modalités particulières sont prévues.
114. Est considérée comme une semaine réduite une semaine de travail comportant plus de quatorze (14) heures et moins de trente-cinq (35) heures.
115. L'Employeur peut requérir les services du juriste à temps partiel en dehors de son horaire de travail. La compensation pour toute heure de travail excédant sept (7) heures dans une même journée ou trente-cinq (35) heures au cours d'une semaine de travail est effectuée sous forme de congé. Aucune rémunération ne sera accordée à un juriste pour toute heure excédant sept (7) heures dans une même journée ou trente-cinq (35) heures au cours d'une semaine de travail, sous réserve des dispositions pertinentes de la Loi sur les normes du travail.
116. Il est par ailleurs entendu :
 - a) qu'un juriste à temps plein sur une base hebdomadaire et à traitement réduit est aussi un juriste à semaine réduite ;
 - b) que les absences sont converties en heures et prises en fonction des heures normales rémunérées prévues à l'horaire quotidien.
117. Le service d'un juriste à temps partiel est calculé au prorata des heures travaillées.
118. Dans le cas d'un juriste régulier dont les heures sont réduites ou dans le cas du juriste à temps partiel, les heures additionnelles à celles prévues par son horaire et effectuées à la demande expresse de l'Employeur, sont considérées comme des heures normales, jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures. Dans le cas du juriste régulier dont les heures sont réduites, ces heures sont compensées par un congé d'une durée équivalente ou payées selon le choix du juriste au taux prévu par l'article 2v). Ce congé est accordé à un moment qui convient au juriste et à l'Employeur.
119. Pour le juriste régulier à temps réduit, le régime d'horaire variable continue de s'appliquer.

119.1 Un juriste régulier en semaine réduite, ne sera pas tenu de verser à la CARRA les cotisations et les contributions normalement exigibles pour le temps non travaillé jusqu'à un maximum de vingt pour cent (20 %) du temps complet sur base annuelle. L'Employeur verra à s'ajuster à la réglementation en vigueur afin que le juriste se voit reconnaître, lorsque autorisée, une pleine année de service et un traitement admissible équivalent.

SECTION 4.2 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

120. Sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures de travail autorisées par l'Employeur:

- a) un jour férié;
- b) le samedi et le dimanche ou du lundi au vendredi inclusivement à compter du début de la première heure de travail qui suit sa journée normale de travail ou les heures de travail effectuées avant le début de sa journée normale de travail pour le juriste dont l'horaire normal est défini à l'article 109 de la convention;
- c) en sus de sa journée normale de travail et lors de congés hebdomadaires pour le juriste dont l'horaire de travail est fixe et est établi en vertu de l'article 118;
- d) en dehors de l'amplitude quotidienne des heures de travail;
- e) sous réserve des dispositions prévues au point 8 de l'article 110, les heures effectuées en déplacement en dehors des heures normales de travail du juriste.
- f) Pour le juriste qui bénéficie d'un horaire déterminé en vertu de l'article 109.1 ou pour le juriste à temps réduit qui bénéficie de l'horaire variable, lorsque celui-ci a atteint soixante-dix (70) heures dans son cycle de paie.

Nonobstant les paragraphes d), e) et f) précédents, le temps de formation et de déplacement pour se rendre à une formation ainsi qu'à une réunion d'équipe effectué en surplus d'une journée de travail de sept (7) heures est toujours compensé par un congé d'une durée équivalente. Ce congé est repris à un moment qui convient au juriste et à l'Employeur.

120.1 Le juriste reçoit, en compensation des heures supplémentaires effectuées, un crédit de congé d'une durée équivalente. Pour toute heure supplémentaire effectuée en sus de quatre-vingt (80) heures par cycle de paie, le juriste reçoit un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie le temps travaillé.

120.2 Pour tout crédit de congé, le juriste a le choix d'être rémunéré au taux de traitement horaire prévu par l'article 2 v) ou d'ajouter le crédit de congé à sa réserve.

120.3 Les crédits de congés accumulés selon l'article 120.2 peuvent être pris en jours ou en demi-journées à un moment qui convient à l'Employeur et au juriste. Au terme de chaque année financière de l'Employeur, les crédits de congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux juristes dans les soixante (60) jours, à moins que le juriste ne soit autorisé par l'Employeur à reporter ses crédits de congés ou une partie de ceux-ci à l'année financière suivante. Toutefois, les crédits de congés accumulés du 1er janvier au 31 mars qui n'ont pas été repris sont reportés à l'année financière suivante.

120.4 Malgré les articles 120.1 et 120.2, l'Employeur peut en tout temps décider du remboursement des heures supplémentaires ou partie de celles-ci.

- 120.5** Le paiement des crédits de congés accumulés selon l'article 120.2 est effectué dans les quarante-cinq (45) jours suivant la demande du juriste. À défaut de verser les sommes dues dans le délai mentionné à l'alinéa précédent, elles portent intérêt à compter de l'expiration de ce délai au taux fixé en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale. Les crédits de congés accumulés selon l'article 120.2 payés en vertu du présent article le sont au taux de traitement horaire prévu par l'article 2 v).
- 120.6** Le juriste à qui l'Employeur n'a pas demandé expressément au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail, reçoit en compensation, un crédit de congé d'une durée minimale de quatre (4) heures.
- Le présent article ne s'applique pas si les heures supplémentaires sont effectuées de façon continue immédiatement avant ou après la période normale de travail du juriste.
- 120.7** Le juriste à qui, en raison de la nature de son emploi, l'Employeur a demandé expressément d'effectuer du travail en dehors de son horaire normal de travail et sans quitter son domicile, reçoit une compensation égale à la durée de son ou de ses interventions. Cette compensation ne peut être inférieure à une (1) heure.

SECTION 4.3 VACANCES

- 121.** Sous réserve des autres dispositions de la convention, le juriste a droit, à compter du 1^{er} avril de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le nombre de jours où le juriste a eu droit à son traitement depuis le 1^{er} avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars, selon la table d'accumulation suivante :

NOMBRE DE JOURS OÙ LE JURISTE A EU DROIT À SON TRAITEMENT DU 1^{ER} AVRIL AU 31 MARS		
Nombre de jours de vacances selon service	Moins de 15 ans (20)	15 ans et plus (25)
0		
0,5	6,2	4,9
1,0	12,4	9,8
1,5	18,6	14,7
2,0	24,8	19,6
2,5	31,0	24,5
3,0	37,2	29,4
3,5	43,4	34,3
4,0	49,6	39,2
4,5	55,8	44,1
5,0	62,0	49,0
5,5	68,2	53,9
6,0	74,4	58,8
6,5	80,6	63,7
7,0	86,8	68,6
7,5	93,0	73,5
8,0	99,2	78,4
8,5	105,4	83,3
9,0	111,6	88,2
9,5	117,8	93,1
10,0	124,0	98,0
10,5	130,2	102,9
11,0	136,4	107,8
11,5	142,6	112,7
12,0	148,8	117,6
12,5	155,0	122,5
13,0	161,2	127,4
13,5	167,4	132,3
14,0	173,6	137,2
14,5	179,8	142,1
15,0	186,0	147,0
15,5	192,2	151,9
16,0	198,4	156,8
16,5	204,6	161,7
17,0	210,8	166,6
17,5	217,0	171,5
18,0	223,2	176,4
18,5	229,4	181,3
19,0	235,6	186,2
19,5	241,8	191,1
20,0	248,6	196,0
20,5		200,9
21,0		205,8
21,5		210,7
22,0		215,6
22,5		220,5
23,0		225,4
23,5		230,3
24,0		235,2
24,5		240,1
25,0		248,6

Aux fins d'établir le nombre de jours où le juriste à temps réduit a eu droit à son traitement, un (1) jour est égal à sept (7) heures. À titre indicatif, une année correspond généralement à 261 jours.

- 122.** Pour le juriste à temps partiel, le nombre de jours de vacances accumulés en vertu de l'article 121 est converti en heures à raison de sept (7) heures par jour. Pour chaque jour où le juriste à temps partiel utilise ses crédits de vacances, une déduction de sept (7) heures est effectuée à sa réserve. Aux fins du présent article, les heures effectuées selon l'article 118 sont comptées pour déterminer les jours pendant lesquels le juriste a eu droit à son traitement.
- 123.** Le juriste en vacances continue de recevoir la paie qui lui est versée régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément à la section 7.2 de la convention. Une fois par année financière, le juriste qui en fait la demande au moins trente (30) jours avant le début de ses vacances autorisées pour une durée minimale de dix (10) jours, reçoit avant son départ la paie correspondant au nombre de jours prévus.
- 124.** En cas de cessation définitive d'emploi, le juriste qui n'a pas pris la totalité des jours de vacances acquis au 1^{er} avril précédant immédiatement son départ, reçoit une indemnité proportionnelle à la durée des vacances qu'il n'a pas prises et qui sont prévues par la présente section. De plus, il a droit à une indemnité proportionnelle au nombre de jours de vacances accumulés depuis le 1^{er} avril précédant son départ, mais dont le nombre de jours se calcule selon son service à ce 1^{er} avril.
- 125.** Les juristes choisissent, par ordre d'années de service, les dates auxquelles elles et ils désirent prendre leurs vacances. Ces dates sont soumises avant le 1^{er} mars à l'approbation de l'Employeur qui tient compte des nécessités du service. Au plus tard le 31 mars, la liste des dates de vacances est affichée à la vue des juristes.
- 126.** Sauf permission expresse de l'Employeur de reporter des vacances à une date ultérieure, le juriste doit prendre ses vacances au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Toutefois, les vacances peuvent être prises, à la discrétion du juriste et sous réserve de l'approbation de l'Employeur, d'une façon continue ou par périodes correspondant à la durée de sa semaine de travail. De plus il peut, avec l'approbation de l'Employeur, prendre dix (10) de ses jours de vacances en jours ou en demi-journées séparés ou par groupe d'heures correspondant à de telles périodes. Le juriste qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances par année peut ajouter ces jours additionnels à ceux prévus par le présent alinéa.
- 127.** Le juriste qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité définie à l'article 261 ou qui est absent par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle voit ses vacances reportées à la condition que l'invalidité ou l'absence commence avant la date du début de ses vacances.
- Lorsque l'invalidité se continue jusqu'au 1er mars, le juriste voit ses vacances reportées à une prochaine année. Le juriste doit effectuer un nouveau choix de dates de vacances dès son retour au travail.
- 128.** Si un jour férié et chômé prévu par la section 4.4 coïncide avec la période des vacances annuelles d'un juriste, celui-ci se voit remettre les heures de vacances qui auraient normalement été prises à un moment qui convient à l'Employeur et au juriste.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec la période de vacances du juriste à temps partiel, ce dernier se voit remettre les heures de vacances qui auraient normalement été prises à un moment qui convient à l'Employeur et au juriste.

- 129.** L'Employeur doit, à la demande du juriste, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues, lorsque celui-ci, à la demande de l'Employeur, consent à changer sa période de vacances déjà approuvée.
- 130.** Malgré l'article 125, l'Employeur peut autoriser un nouveau choix au juriste qui désire changer la date de ses vacances.
- 131.** Malgré la présente section, le juriste se voit reporter à l'année suivante le solde de ses jours de vacances jusqu'à un maximum ne pouvant dépasser la moitié, ou pour le juriste à temps partiel, la moitié des crédits auxquels il aura droit l'année du report. Le nombre de jours qui peut être reporté ne peut dépasser dix (10).

Le juriste qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances par année, a droit d'ajouter ces jours additionnels à ceux prévus par le premier alinéa.

Le juriste peut reporter le solde de ses jours de vacances non utilisé durant l'année financière précédent sa préretraite ou sa retraite, à la condition toutefois qu'il utilise au cours de l'année financière précédant sa préretraite ou sa retraite, un minimum de dix (10) jours de vacances.

- 132.** Le juriste qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'un événement imprévisible donnant droit à un congé pour événements familiaux prévu par la section 4.5 et survenant avant la date prévue pour le début de ses vacances, a le droit, sur demande, de reporter la période de vacances visées à une date ultérieure, conformément à l'article 130.

Si un décès donnant ouverture à un congé prévu à la section 4.5 survient au cours de la période de vacances du juriste, le congé pour décès est accordé au juriste et ce dernier a le droit, à sa demande, de reporter à une date ultérieure les jours de vacances coïncident avec ce congé. Il en est de même des jours de vacances autorisés se situant immédiatement à la suite du congé pour décès, si le juriste réintègre le travail au terme du congé pour décès.

Les nouveaux choix de vacances demandés en vertu du présent article sont soumis à l'approbation de l'Employeur qui tient compte des besoins du service.

Après approbation de l'Employeur, le juriste peut, par anticipation, prendre des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de jours de vacances déjà accumulés au moment de la prise de ces jours. Le nombre de ces jours de vacances ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours aux fins de calcul de l'indemnité prévue par l'article 124 et du nombre de jours auxquels le juriste aura droit au 1^{er} avril.

SECTION 4.4 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

- 133.** Aux fins de la convention, les treize (13) jours énumérés selon la liste ci-dessous sont des jours fériés et chômés sans perte de traitement incluant, le cas échéant, toute somme forfaitaire, prime, allocation et supplément de traitement.

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Fête de Dollard et de la Reine
Fête nationale
Confédération
Fête du travail
Fête de l'Action de Grâce
Veille de Noël
Fête de Noël
Lendemain de Noël
Veille du Jour de l'An

- 134.** À l'occasion d'un jour férié et chômé, le traitement du juriste à temps partiel est égal à dix pour cent (10 %) du traitement correspondant à son horaire de travail pendant sa dernière période de paie qui ne comportait pas de jour férié et chômé. Pour le juriste à temps partiel qui travaille plus de sept (7) heures par jour, cette proportion correspond à la durée de sa journée normale de travail sur sa dernière période de paie qui ne comportait pas de jour férié et chômé.

Les heures effectuées en application de l'article 118 sont aussi comptées. Lorsqu'un juriste revient au travail à temps partiel à la suite d'un congé sans traitement ou d'un congé prévu par le chapitre 8 et qu'intervient un jour férié dans sa première période de paie, pour déterminer le traitement de ce jour férié, on se réfère à la dernière période de paie précédant ce jour férié sur la base théorique de sa semaine à temps partiel.

SECTION 4.5 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

- 135.** Le juriste a droit, à la condition d'en faire la demande à l'Employeur, en se servant du formulaire prescrit à cette fin, à un congé sans perte de traitement pour les motifs suivants:
- a) son mariage ou son union civile: sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage ou de l'union civile;
 - b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur: le jour du mariage ou de l'union civile à la condition d'y assister;
 - c) le décès de ses fils, fille ou conjoint : sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles ou du décès; Dans le cas du décès d'un enfant à charge : cinq (5) jours consécutifs dont le jour des funérailles ou du décès ;

d) le décès de ses père, mère, frère ou sœur : trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles ou du décès ; de plus, à cette occasion, le juriste peut s'absenter deux (2) jours additionnels consécutifs sans traitement ;

e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile du juriste: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles ou du décès;

f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile du juriste: le jour des funérailles ou du décès;

g) lorsqu'il change le lieu de son domicile: une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, le juriste n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année civile;

h) le décès de l'enfant de son conjoint non couvert par la définition d'enfant à charge prévue au paragraphe i) de l'article 2 : cinq (5) jours consécutifs dont le jour des funérailles ou du décès;

i) le décès ou les funérailles de son petit-enfant : un (1) jour;

j) le mariage de l'enfant de son conjoint : le jour du mariage, à la condition d'y assister.

136. Si l'un des jours octroyés en vertu des paragraphes a) à g) de l'article 135 coïncide avec une journée normale de travail, le juriste ne subit aucune réduction de traitement; toutefois, dans le cas prévu par le paragraphe h) de l'article 135, le juriste n'a droit qu'à un (1) seul jour avec maintien du traitement. Ce traitement inclut, le cas échéant, toute somme forfaitaire, prime, allocation et supplément de traitement.

De plus, si l'un des congés octroyés en vertu des paragraphes c), d), e) et h) de l'article 135 l'est à l'occasion de la crémation ou d'un enterrement différé, de la personne défunte, ce jour de congé peut être non consécutif aux autres jours de congés.

137. Le juriste a droit à un (1) jour de congé supplémentaire sans perte de traitement dans les cas visés aux paragraphes b), c), d) et f) de l'article 135 s'il assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres du lieu de résidence du juriste.

Congés pour responsabilités familiales et parentales

138. Le juriste dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions de la présente section, a le droit de s'absenter du travail, sans réduction de traitement ; le juriste doit en faire la demande à l'Employeur et doit énoncer les raisons à l'appui par écrit.

Si un juriste est dans l'impossibilité d'aviser au préalable l'Employeur, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire et remplir le formulaire prescrit à cette fin dès son retour au travail.

- 138.1** Sans restreindre la portée de l'article 138 et sous réserve de l'article 138.2, le juriste peut s'absenter du travail lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation ou lorsque sa présence est requise auprès de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison de son état de santé. Les journées ou demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la réserve de congé de maladie du juriste et, à défaut, ces absences sont sans traitement. L'Employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque le juriste peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'Employeur.
- Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assurer sa présence au travail et pour limiter la durée du congé.
- 138.2** Le total des jours de congés utilisés en vertu de l'article 138.1 ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de six (6) jours peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie du juriste.
- 138.3** Le juriste peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) et selon les modalités prévues à la loi.
- Si la personne auprès de qui le juriste est requis en application de l'alinéa précédent décède au cours du congé, le juriste peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu par l'article 135.
- 138.4** Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé au juriste dont un enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou dont un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence du juriste.
- 138.5** Le juriste qui désire se prévaloir d'un congé prévu à l'article 138.1, 138.3 ou 138.4 en avise l'Employeur dès que possible en précisant les motifs de son absence et en fournissant la preuve justifiant celle-ci.
- 138.6** Les congés sans traitement prévus à l'article 138.3 sont considérés avoir été pris en vertu de l'article 143.
- Durant ces congés, le juriste bénéficie des avantages prévus à l'article 343.5.
- Le retour au travail, à la suite d'un de ces congés, est effectué conformément à l'article 343.8.
- 139.** Les jours à la réserve de congés pour événements familiaux du juriste à temps partiel sont ramenés en heures à raison de sept (7) heures par jour et la détermination de la période d'utilisation possible s'effectue en heures prévues par son horaire quotidien.

SECTION 4.6 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

- 140.** Le juriste qui est appelé à comparaître à titre de témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées, à comparaître devant un tribunal dans une cause où il est une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses

fonctions, à comparaître devant le coroner, le commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête à titre de témoin qui par la suite n'est pas incriminé, ne subit pas de ce fait une réduction de son traitement, incluant le cas échéant, toute somme forfaitaire, prime, allocation et supplément de traitement.

- 141.** Le juriste qui, à la suite d'une sommation, agit à titre de témoin expert dans un procès ne reçoit que la différence entre son taux de traitement et l'indemnité à laquelle il a droit pour la période où il agit comme tel si cette indemnité est inférieure à son taux de traitement. Ce taux inclut, le cas échéant, tout montant forfaitaire, prime, allocation et supplément de traitement.

L'ex-juriste qui, à la suite d'une sommation agit à titre de témoin dans une cause sur laquelle il a travaillé avant de prendre sa retraite, reçoit une indemnité correspondant au salaire des journées ou demi-journées utilisées pour la préparation et le suivi des procédures judiciaires. L'indemnité à laquelle il a droit est calculée en fonction du taux de traitement et de la prime auxquels il avait droit, le cas échéant. Les frais de déplacement et d'assignation sont remboursés conformément à la présente convention collective.

- 142.** Le juriste appelé à comparaître devant un arbitre en vertu de son régime de retraite dans une cause où il est l'une des parties ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise par l'arbitre.

SECTION 4.7 CONGÉS SANS TRAITEMENT

Conditions générales

- 143.** Le juriste peut, à sa demande, et pour un motif valable, compte tenu des besoins du service, obtenir la permission de s'absenter sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois ; cependant, ce congé peut être renouvelé.

Pour tout congé sans traitement inférieur à douze (12) mois accordé en vertu du présent article ou des articles 145 à 149, le juriste peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé mais incluant la période du congé. Cependant, le juriste ne peut étaler la coupure au-delà du 1^{er} janvier de l'année suivante.

- 144.** Le congé ou son renouvellement doit être constaté par un écrit signé par l'Employeur.

145. Pour chaque période du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, le juriste a droit à un maximum de deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables, ou pour le juriste à temps partiel, de trente (30) jours civils. Le juriste peut prolonger cette période avec l'accord de l'Employeur. Chaque demande doit être faite à l'Employeur au moins quinze (15) jours précédant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant compte des nécessités du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres juristes. Tout refus de la demande écrite prévue par le présent article doit être indiqué par écrit au juriste au plus tard dans les quinze (15) jours suivant la réception de sa demande et ce, pour autant que cette demande soit faite après le 1^{er} mai.

146. L'Employeur peut accorder un congé sans traitement au juriste pour lui permettre de donner des cours ou des conférences ou de participer à des travaux de recherche qui ont trait à ses activités professionnelles.

Il en est de même pour le juriste qui doit effectuer un stage chez un autre employeur en vertu des règlements de l'ordre professionnelle auquel il veut appartenir.

147. Le juriste régulier ayant complété sa période de probation, a droit à un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, pour études. Cette formation doit être reliée aux activités de l'organisation. Les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et le juriste. Cette entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où le juriste fait sa demande dans un délai raisonnable. À l'occasion de cette demande, le juriste qui le désire peut se faire accompagner de son représentant syndical.

Aux fins du présent article, les conditions entourant l'exercice de ce droit comprennent notamment les dates de début et de fin de ce congé ainsi que, dans le cas du congé partiel, les jours et les heures de travail et les congés hebdomadaires. L'Employeur peut accorder un tel congé sans traitement au juriste qui n'a pas terminé sa période de probation.

148. Dans les circonstances suivantes :

a) Accompagner son conjoint qui doit travailler à l'extérieur;

b) La maladie ou l'accident d'un enfant, du conjoint ou d'un membre de la famille immédiate vivant sous le même toit que le juriste et qui nécessite la présence du juriste;

c) Après six (6) ans de service continu et une fois par période d'au moins six (6) ans de service continu ;

Le juriste a droit, après entente avec l'Employeur, sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Aux fins du présent article, les conditions entourant l'exercice de ce droit comprennent notamment les dates de début et de fin de ce congé.

Cette entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où le juriste fait sa demande dans un délai raisonnable.

149. Le juriste peut aussi, après entente avec l'Employeur, obtenir un congé partiel sans traitement aux fins de réduire provisoirement la durée de sa semaine de travail jusqu'à un minimum de quatorze (14) heures, notamment à la suite d'un congé prévu par le chapitre 8. Le congé est d'une durée maximale de deux (2) ans à moins qu'une nouvelle entente n'intervienne à l'expiration de la première entente.

L'entente peut prévoir les circonstances où le juriste pourra y mettre fin avant terme. Pour l'obtention de ce congé, le juriste qui le désire peut se faire accompagner de son représentant syndical.

150. Au moins quinze (15) jours avant la date fixée pour son retour, le juriste doit communiquer avec celui qui a autorisé l'absence afin de l'assurer de son retour à la date prévue. Le juriste qui ne s'est pas présenté au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date fixée pour son retour peut, au gré de l'Employeur, être considéré comme ayant abandonné son emploi et est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

151. À son retour au travail, le juriste réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'il détenait. Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli ou cédé, le juriste a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

152. Au cours du congé sans traitement, le juriste continue de participer au régime d'assurance-maladie s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes, y compris la part de l'Employeur.

153. Lorsque le juriste se présente au travail dans un état tel qu'il est incapable de fournir sa prestation de travail à cause de la consommation d'alcool ou de drogue non prescrite, l'Employeur peut le mettre en congé sans traitement.

154. Le congé sans traitement obtenu sur des déclarations mensongères est annulé dès que l'Employeur en est informé; dès lors, le juriste doit réintégrer son travail et il est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

155. Retiré

156. Retiré

157. Retiré

Congé sans traitement à traitement différé

158. Le juriste régulier n'étant pas à temps partiel peut demander par écrit à l'Employeur un congé sans traitement à traitement différé. En cas de refus et à la demande du juriste, l'Employeur l'informe par écrit des motifs de sa décision.

159. Ce congé permet au juriste de voir son traitement d'un, deux, trois ou quatre ans étalé sur une période de deux, trois, quatre ou cinq ans selon le cas, l'une de ces années ou une partie de celle-ci étant prise en congé.

160. Ce congé est octroyé après l'approbation de l'Employeur qui tient compte notamment du fait que le juriste a son nom inscrit sur une liste de juristes mis en disponibilité, le cas échéant. Cependant les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et le juriste. Cette entente

doit contenir un engagement du juriste à revenir au service de l'Employeur pour une durée au moins égale à celle de son congé. De plus, il doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

- 161.** Lors de son retour au travail, le juriste réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'il détenait. Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli ou cédé, le juriste a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.
- 162.** Le juriste absent du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une telle demande avant son retour au travail.
- 163.** La convention s'applique au juriste bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte de la présente section.
- 164.** Le juriste demande de bénéficier de l'une ou de l'autre des options suivantes:
- option de 2 ans: de 16 à 18 mois de travail et de 6 à 8 mois de congé;
 - option de 3 ans: de 24 à 30 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé;
 - option de 4 ans: de 36 à 42 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé;
 - option de 5 ans: de 48 à 54 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé.

Le congé sans traitement peut se situer à tout moment au cours de l'option. La période de congé peut être d'une durée moindre qu'une année sans toutefois être inférieure à six (6) mois, le congé devant se prendre en mois entiers et consécutifs, et ce, sans exception; dans ce cas, les articles de la présente section doivent être adaptés en conséquence, pour la durée du congé, en proportion de l'option retenue. Pendant la période de congé sans traitement, le juriste reçoit le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime; il ne peut recevoir aucun autre traitement ou rémunération de l'Employeur, d'une autre personne ou d'une société avec qui l'Employeur a un lien de dépendance.

- 165.** Au moment de sa demande, le juriste indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles du congé sans traitement à traitement différé. Il appartient à l'Employeur d'accepter l'option choisie par le juriste et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Ces dernières peuvent différer selon les circonstances et modalités prévues par la présente section.
- 166.** Le pourcentage de traitement que le juriste reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 187, sur la base du traitement qu'il aurait reçu au cours de chacune de ces années s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.
- 167.** Au cours de la participation du juriste à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement, autre que le congé prévu par l'option, pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par le juriste prend fin à la

date où cette durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues par l'article 183 ci-dessous s'appliquent en les adaptant.

- 168.** Au cours du congé sans traitement, le juriste continue d'accumuler son service aux fins des vacances annuelles. Toutefois, le juriste n'accumule pas de crédits de vacances au cours du congé mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à son congé, à l'année budgétaire suivant le congé.
- 169.** Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par le juriste pendant la durée de l'option y compris le congé sans traitement.
- 170.** Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt et une (21) semaines si le congé de maternité survient avant ou après le congé sans traitement, et le congé sans traitement à traitement différé est alors prolongé d'au plus vingt et une (21) semaines : l'assurance-emploi est alors premier payeur et l'Employeur comble la différence pour totaliser quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement.

Toutefois, la juriste peut mettre fin à son option si le congé de maternité survient avant la prise du congé sans traitement ; elle reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, celui-ci étant assujéti à la cotisation au régime de retraite, ainsi que la pleine prestation de congé de maternité. Si le congé de maternité ou d'adoption survient pendant la prise du congé, ce congé de maternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé. Toutefois, à la date déterminée de son retour au travail, la juriste bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle de ce congé de maternité ou d'adoption comme si ce dernier avait eu autrement cours, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues à la section 8.3.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, le juriste qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de l'article 167, demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement et poursuivre sa participation à l'option choisie. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'option est prolongée d'autant.

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

- 171.** Aux fins des régimes complémentaires d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement, le traitement assurable demeure le traitement prévu par l'article 159 et le juriste doit payer sa quote-part.
- 172.** Aux fins de l'assurance-traitement, durant le congé sans traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours si celle-ci survient au cours de ce congé sans traitement.

Dans ce cas, le juriste a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date du retour au travail, s'il est encore invalide, il aura droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 276 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'il participe à l'option. Si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où il est encore invalide, il bénéficie pleinement des paragraphes a), b) et c) de l'article 276.

- 173.** La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient après que le congé sans traitement a été pris et le juriste bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 276 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. À compter du moment où l'option se termine, la personne participante encore invalide bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 276.
- 174.** Aux fins de l'assurance-traitement, le juriste visé peut se prévaloir des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et qu'elle perdure jusqu'au début du congé planifié :
- a) soit, continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où il ne sera plus invalide. Au cours de cette période et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début du congé sans traitement, le juriste a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 276 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie. L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité si cette dernière se poursuit au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, le juriste bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 276 et le congé sans traitement peut débiter le jour où cesse l'invalidité ;
- b) soit, mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé, sans intérêt, de même que les pleins avantages prévus par les paragraphes a), b), et c) de l'article 276. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.
- 175.** Le juriste sera traité selon les articles 172 à 174 s'il épuise tous les avantages du régime d'assurance-traitement durant les années d'invalidité :
- a) soit à la fin de ces années, l'option cesse si l'Employeur met fin à l'emploi du juriste. Selon le cas :
- le traitement versé en trop n'est pas exigible si le juriste a déjà pris son congé sans traitement et les droits de son régime de retraite sont alors pleinement reconnus, soit une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option ;
 - par ailleurs, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans prélèvement de cotisations au régime de retraite si le juriste n'a pas déjà pris son congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement ;
- b) soit à la fin de ces années, si l'Employeur ne met pas fin à l'emploi du juriste, l'option se poursuit sous réserve de l'article 167.
- 176.** Au cours du congé sans traitement, le juriste n'accumule aucun crédit de congé de maladie.

- 177.** La somme que l'Employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance-traitement prévues par les paragraphes b) et c) de l'article 276 est égale au manque à recevoir que l'Employeur a subi à la suite du versement de ces prestations au cours de l'option.
- 178.** Aux fins des accidents du travail, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient après la prise du congé, et le traitement servant à déterminer la part de l'Employeur est établi en fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie tant que dure l'option. Le juriste reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.
- 179.** Aux fins des accidents du travail, le juriste visé pourra se prévaloir de l'un des choix ci-dessous, si l'accident du travail survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et que l'incapacité perdure jusqu'au moment du début du congé planifié :
- a) soit, continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où il ne sera plus incapable. L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'incapacité s'il arrive que l'incapacité se poursuive au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et le congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'incapacité ;
- b) soit, mettre un terme à l'option et ainsi recevoir le traitement non versé, sans intérêt, de même que la pleine prestation d'accident du travail. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.
- 180.** Durant les deux (2) premières années le juriste est traité selon les articles 178 et 179 si l'incapacité, à la suite d'un accident du travail, dure plus de deux (2) ans. À la fin de ces deux (2) années, la participation à l'option choisie par le juriste cesse et les dispositions suivantes s'appliquent selon le cas :
- a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si le juriste a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont alors pleinement reconnus (1,00 année de service pour chaque année de participation à l'option) ;
- b) le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans prélèvement de cotisations au régime de retraite si le juriste n'a pas déjà pris son congé sans traitement.
- 181.** L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant son congé sans traitement s'il y a rechute à la suite d'un accident du travail pendant le congé sans traitement.
- Le juriste a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, la participation à l'option se poursuit s'il est encore incapable, et le traitement servant à déterminer la part de l'Employeur est établi en fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. Le juriste reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.
- 182.** Aux fins des régimes de retraite une année complète de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue au juriste et le traitement moyen est

établi sur la base du traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé et ce, dans la mesure où il n'y a pas de dispositions contraires à la présente section.

Aux fins des sections 6.9, 7.1 et 7.3, le juriste n'a droit au cours du congé sans traitement à aucune prime, ni allocations, ni rémunération additionnelle et ni supplément de traitement. Pendant les autres mois de l'option, il reçoit entièrement ses primes, allocations, rémunération additionnelle et supplément de traitement, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement effectuée en vertu de l'option choisie.

183.

Les modalités ci-dessous doivent être respectées si l'option a été annulée en raison de désistement de l'option, démission, préretraite, retraite ou congédiement :

a) le juriste qui désire mettre fin à son option pendant le congé sans traitement doit informer l'Employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail ;

b) le juriste doit rembourser, conformément à l'article 186, le traitement reçu au cours de ce congé sans traitement proportionnellement aux nombres d'années qui reste à courir dans l'option sans intérêt, si le congé sans traitement a été pris;

c) le juriste sera remboursé d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option, sans intérêt, si le congé sans traitement n'a pas été pris ;

d) le calcul d'une somme due par l'Employeur ou par le juriste s'effectue selon la formule ci-dessous si le congé sans traitement est en cours :

la somme reçue par le juriste durant le congé sans traitement moins les sommes déjà déduites sur le traitement du juriste selon l'option choisie. Si le solde est négatif, l'Employeur rembourse, sans intérêt, ce solde au juriste; si le solde est positif, le juriste rembourse ce solde à l'Employeur, sans intérêt;

e) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si le juriste n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si le congé sans traitement a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sans traitement sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus ; le juriste pourra cependant racheter le service perdu selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (200 % RREGOP, 100 % RRF).

Par ailleurs, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement que recevra le juriste si le congé sans traitement n'a pas été pris.

184. La participation à l'option choisie par le juriste est maintenue à la suite d'une affectation, d'une mutation ou d'une promotion. Cependant, l'option cesse si l'Employeur ne peut maintenir la participation du juriste à une option et les dispositions suivantes s'appliquent :

a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues par l'article 186 si le juriste a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement reconnus (1,00 année de service pour chaque année de participation à l'option);

b) le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans prélèvement de cotisations au régime de retraite si le juriste n'a pas déjà pris son congé sans traitement.

185. Il n'y a aucune perte de droit pour le régime de retraite, ni d'exigence que le traitement versé en trop soit remboursé ou que le traitement remboursé soit assujéti à une cotisation si l'option cesse à cause du décès du juriste.

186. Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période de congé sans traitement moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein traitement que le juriste aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'il a effectivement reçu. Malgré l'article 252, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre le juriste et l'Employeur, ce dernier récupère la totalité des sommes versées en trop au rythme initialement prévu par son option. Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur le chèque de paie du juriste. En cas de cessation définitive de l'emploi, sauf dispositions contraires, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

187. Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage du traitement à verser au juriste selon la durée du congé et l'option choisie :

Durée du congé	Durée de participation au régime			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80.56%	85.42%	83,33 %
8 mois	66.67%	77.78%	83,33 %	86.67%
9 mois		75,00 %	81.25%	85.00%
10 mois		72.22%	79.17%	83,33%
11 mois		69.44%	77.08%	81.67%
12 mois		66.67%	75,00 %	80.00%

188. Les articles 158 à 187 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

SECTION 4.8 CHARGES PUBLIQUES

189. Le juriste qui est candidat à la fonction de député fédéral ou provincial, de maire, de conseiller municipal, de commissaire d'école, de membre d'un conseil d'administration d'un centre local de services communautaires, d'un centre hospitalier, d'un centre de services sociaux, d'une agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux, d'un centre d'accueil, d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'un ordre professionnel, ou qui occupe l'une de ces fonctions ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé l'Employeur dans un délai raisonnable, d'obtenir un congé sans traitement, si son absence est nécessaire à sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction. Dans le cas du juriste qui exerce la fonction de pompier volontaire, le fait d'informer son supérieur immédiat équivaut à informer l'Employeur.

Il en est de même pour le juriste qui, lors d'une élection, agit à titre de :

- directeur du scrutin, secrétaire du scrutin, assistant du secrétaire du scrutin, scrutateur, secrétaire du bureau de votes, préposé à l'information ou au maintien de l'ordre, recenseur, réviseur, ou secrétaire d'une commission de révision.

CHAPITRE 5 MISES À PIED

SECTION 5.1 RÈGLES GÉNÉRALES DE MISES À PIED

190. Tout juriste régulier qui a terminé avec succès sa période de probation, bénéficie des dispositions du présent chapitre. Il en est de même pour tout juriste visé par l'article 16 de la loi 139, sanctionnée le 12 juin 1997.

191. Si le nombre total de juristes devait être réduit et à la condition expresse que cette réduction ne soit pas la conséquence d'une cession partielle ou totale de ses activités en faveur d'un autre employeur, l'Employeur s'engage à identifier le nombre de juristes visés, ainsi qu'à procéder, sous réserve des dispositions prévues à l'article 190, à la désignation des juristes en surplus en commençant par le juriste ayant le moins de service et ainsi de suite. Le juriste dont l'emploi est désigné en surplus doit en être avisé par écrit au moins trois (3) mois avant la fin prévue de son emploi.

Le juriste visé à l'alinéa précédent dispose alors de trois (3) mois suivant la réception de l'avis qui y est prévu pour faire part à l'Employeur de son choix, parmi les possibilités suivantes :

a) démissionner et bénéficier ainsi d'une indemnité équivalente à un (1) mois de salaire par année de service, avec un maximum de douze (12) mois ;

b) être mis à pied et ainsi inscrit sur une liste de rappel prioritaire, par ordre de service, pour une période de trois (3) ans ;

c) pour le juriste visé par l'article 16 de la loi 139, choisir d'être mis en disponibilité dans la fonction publique ;

192. Le juriste qui ne fait pas connaître son choix dans les délais impartis est réputé avoir choisi l'option b).

193. Le juriste qui se prévaut du paragraphe c) est réputé être au travail et conserve donc tous ses droits et avantages prévus à la convention collective. Dans le cas où le juriste serait rappelé pour occuper un emploi dans la fonction publique, son lien d'emploi avec l'Employeur est alors rompu. Toutefois, si le salaire offert pour ce nouvel emploi est inférieur à celui que le juriste recevait de l'**Autorité des marchés financiers**, cette dernière s'engage à combler l'écart pendant une période de vingt-quatre (24) mois.

SECTION 5.2 RÈGLES PARTICULIÈRES DE MISES À PIED ET DE RAPPEL

194. Les juristes non visés par la section 5.1, soit les juristes en probation et les juristes surnuméraires peuvent être mis à pied pour manque de travail et doivent être mis à pied avant que l'Employeur ne puisse procéder à la désignation de juristes en surplus chez les juristes réguliers. Les juristes surnuméraires doivent être mis à pied avant ceux en probation. Les mises à pied s'effectuent en commençant par le juriste ayant le moins de service et ainsi de suite.

SECTION 5.3 CESSIION D'ACTIVITÉS

195. En cas de cession totale ou partielle des activités de l'Employeur en faveur d'un autre employeur, les dispositions du Code du travail devront être respectées et le mécanisme suivant devra d'abord être appliqué.

Le juriste dont l'emploi fait l'objet d'une cession doit en être avisé par écrit au moins trois (3) mois avant la fin prévue de son emploi. Le juriste visé à l'alinéa précédent dispose alors de trente (30) jours suivant la réception de l'avis qui y est prévu pour faire part à l'Employeur de son choix, parmi les possibilités suivantes :

- a) démissionner et bénéficier ainsi d'une prime de séparation équivalent à un (1) mois de salaire par année de service, avec un maximum de douze (12) mois ;
- b) déplacer le juriste, ayant le moins de service ;
- c) pour le juriste visé par l'article 16 de la loi 139, choisir d'être mis en disponibilité dans la fonction publique ;

196. Le juriste qui se prévaut du paragraphe c) est réputé être au travail et conserve donc tous ses droits et avantages prévus à la convention collective. Dans le cas où le juriste serait rappelé pour occuper un emploi dans la fonction publique, son lien d'emploi avec l'Employeur est alors rompu. Toutefois, si le salaire offert pour ce nouvel emploi est inférieur à celui que le juriste recevait de l'**Autorité des marchés financiers**, cette dernière s'engage à combler l'écart pendant une période de vingt-quatre (24) mois.

SECTION 5.4 PÉRIODE DE RECYCLAGE

197. Pour le juriste qui se prévaut des dispositions de 191 a) ou de 195 a), l'Employeur défraie les services d'une firme spécialisée en matière de recherche d'emploi, jusqu'à concurrence de 1,500\$. Le choix de la firme peut être fait par le juriste qui doit fournir à l'Employeur les preuves justificatives pour se voir rembourser.

CHAPITRE 6 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

SECTION 6.1 CLASSIFICATION

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

SECTION 6.2 CLASSEMENT

- 199.** Lors de la nomination du juriste, le traitement de ce dernier est déterminé par l'Employeur, en fonction notamment de l'expérience pertinente et de la scolarité.

Toutefois, l'Employeur peut intégrer un juriste déjà à l'emploi de l'Employeur à un traitement identique à celui qui lui est déjà versé.

- 200.** Retiré

SECTION 6.3 SERVICE

- 201.** Le service d'un juriste s'exprime en années et en jours sous réserve des articles 202 et 203 et le calcul débute à compter de l'embauche.

Malgré l'alinéa précédent, le service accumulé dans la fonction publique antérieurement à l'adoption de la loi 139 par les juristes visés par l'article 16 de cette même loi est ajouté au service accumulé depuis la création de la CVMQ en 1997, devenu l'Autorité des marchés financiers en 2004. Aux fins de calcul, un jour est égal à sept (7) heures et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours.

Lorsqu'un juriste surnuméraire devient juriste régulier, toute durée de service accumulée comme juriste surnuméraire s'ajoute à son service s'il n'y a pas eu interruption de service pendant une période de plus d'un (1) an depuis la dernière embauche.

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

- 202.** Le juriste visé à l'article 201 accumule son service dans les cas suivants :

a) au cours de tout congé et de toute absence avec solde accordé ou autorisé en vertu de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention;

b) au cours d'une affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation, étant entendu que l'affectation temporaire prendra fin dès que le juriste visé aura été nommé officiellement et aura complété sa période d'essai dans l'emploi en question ;

c) au cours d'une absence pour invalidité suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;

- d) au cours des deux (2) premières années d'absence suite à une invalidité au sens de la section 8.1 concernant les régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement ;
- e) au cours de toute autre absence ou congé sans traitement qui n'excède pas douze (12) mois.

203. Le juriste visé à l'article 201 maintient mais n'accumule pas de service dans les cas suivants :

- a) pour la partie d'une absence pour maladie ou d'un accident qui excède la période de deux (2) ans prévue au paragraphe 202 d) ;
- b) au cours d'une mise à pied d'au plus trente-six (36) mois pour le juriste bénéficiant du régime de rappel au travail ;
- c) après la première année d'une affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation, étant entendu que l'affectation temporaire prendra fin dès que le juriste visé aura été nommé officiellement et aura complété sa période d'essai dans l'emploi en question.

204. Le juriste visé à l'article 201 perd son service et rompt son lien d'emploi dans les cas suivants :

- a) suite à une démission ;
- b) suite à un congédiement pour cause juste et suffisante ;
- c) suite à une mise à la retraite totale et définitive ;
- d) suite à une mise à pied de plus de trente-six (36) mois du juriste visé à l'article 191 ;
- e) à l'expiration du délai prévu au paragraphe c) de l'article 203 ;
- f) lorsque l'Employeur procède au congédiement administratif du juriste suite à une invalidité au sens de la section 8.1 concernant les régimes d'assurance-vie, maladie et traitement après une période d'absence de plus de deux (2) ans. Toutefois, dans l'éventualité où le médecin du juriste et le médecin choisi par l'Employeur s'entendent quant à l'éventualité d'un retour au travail du juriste dans un délai raisonnable, celui-ci verrait sa période prolongée d'autant, en autant qu'il soit effectivement apte à reprendre son travail ;
- g) lorsque l'Employeur procède au congédiement administratif d'un juriste suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, après une période d'absence de plus de deux (2) ans. Toutefois, dans les cas d'application du troisième alinéa de l'article 305, le juriste voit sa période prolongée jusqu'à la fin du programme de réadaptation.
- h) suite à un congédiement administratif pour des motifs autres que ceux mentionnés aux sous-paragraphe f) et g).

- 205.** À moins d'une disposition contraire ailleurs dans la convention collective, le juriste régulier en congé partiel sans traitement accumule le service au prorata du temps effectivement travaillé.
- 206.** Une personne qui est déjà au service de l'Employeur mais qui provient de l'extérieur de l'unité d'accréditation et qui accède à un emploi régi par la présente convention collective bénéficie, dès la fin de sa période de probation, le cas échéant, du service accumulé depuis sa date d'entrée en fonction chez l'Employeur. Cette reconnaissance est cependant conditionnelle au respect, lors de cette nomination, du processus de dotation des postes prévu aux présentes.
- 207.** Le juriste régulier en congé partiel sans traitement accumule le service au prorata du temps effectivement travaillé, sous réserve que les heures supplémentaires et les heures effectuées en vertu de l'article 118 sont du temps travaillé.

SECTION 6.4 STATUT DE JURISTE RÉGULIER

- 208.** À l'expiration de la période de probation, qui est de douze (12) mois réellement travaillés, le juriste en probation acquiert le statut de juriste régulier s'il est maintenu en fonction.
- De plus, une personne à l'emploi de l'Employeur qui intègre l'unité de négociation et qui a déjà accompli une période de probation comme juriste, n'a pas à l'accomplir de nouveau pour être juriste régulier.
- 209.** L'Employeur remet au juriste, dès son entrée en fonction, une description écrite de son emploi professionnel de même que de ses fonctions.
- 210.** Au cours de sa période de probation, le juriste est évalué à deux (2) reprises par son supérieur immédiat. Une première évaluation doit être faite avant la fin du sixième mois. Dans le cas où le supérieur immédiat n'a pas évalué le juriste en probation, l'évaluation est présumée être positive.
- 211.** Lorsque l'Employeur a l'intention de mettre fin à l'emploi d'un juriste en probation, il tient une rencontre avec ce dernier qui peut se faire accompagner d'un représentant syndical. Lorsque l'Employeur met fin à l'emploi, il doit faire parvenir un avis écrit motivant sa décision au juriste au moins un (1) mois avant de mettre fin à son emploi, avec copie au Syndicat.
- 212.** Aux fins du présent article, l'avis prévu à l'article 211 interrompt, à compter de sa date de transmission ou de sa date d'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi en probation mentionnée à l'article 208.
- 213.** La décision de l'Employeur de mettre fin à l'emploi d'un juriste au cours de sa période de probation ou à l'expiration de cette période ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de cette convention.
- 214.** La juriste en probation enceinte ou en congé de maternité, dont on met fin à l'emploi, bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise pour la raison qu'elle est enceinte ou en congé de maternité et peut présenter un grief selon la

procédure de griefs. Dans ce cas, il incombe à l'Employeur de prouver qu'il a pris cette décision pour une autre cause juste et suffisante.

215. Le juriste en probation sur un emploi à caractère régulier qui n'est pas maintenu en fonction en raison de l'abolition de son emploi ou de tout autre motif avant l'expiration de sa période de probation mais qui n'a pas reçu d'évaluation négative, ajoute la durée de cette probation à toute durée de service déjà accumulée.

Ce juriste est alors inscrit sur la liste de rappel prioritaire prévue à l'article 191 b).

SECTION 6.5 ÉVALUATION

216. L'évaluation du rendement est une appréciation par ses supérieurs:

- a) des résultats du juriste eu égard aux attentes de l'Employeur fixées pour l'année de référence ;
- b) des résultats du travail du juriste eu égard à son expérience, à ses attributions et aux responsabilités qui lui sont confiées;
- c) des connaissances, des habilités professionnelles et des qualités personnelles démontrées dans l'accomplissement du travail eu égard à son expérience.

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

Le juriste peut, si il le juge nécessaire et dans les trente (30) jours de la signification des attentes, formuler par écrit ses commentaires et ces derniers devront être joints au formulaire décrivant ces attentes.

Le juriste peut, tout au long de la période couverte par l'évaluation, signaler à son supérieur immédiat toute condition qui ferait en sorte que les attentes signifiées en début de période devraient être modifiées ou adaptées. De tels signalements doivent, s'ils sont formulés par écrit, être joints au formulaire décrivant les attentes initiales.

217. L'appréciation doit également prendre en considération le fait que le juriste exerce des activités syndicales à titre de représentant du Syndicat en vertu de la convention ou qu'il peut se voir attribuer temporairement des tâches différentes de celles correspondant aux attributions de sa classification. Dans ces cas, l'évaluation du rendement ne doit pas être affectée de ces seuls faits.

218. Le supérieur immédiat doit tenir compte de la période de temps où le juriste n'était pas sous sa supervision et de l'évaluation effectuée par l'ancien supérieur immédiat du juriste.

219. L'évaluation du rendement repose sur des faits concrets et des comportements observables. Elle se traduit par une des cinq (5) appréciations globales suivantes:

- a) «5» - Rendement exceptionnel;

- b) «4» - Rendement supérieur;
- c) «3» - Rendement pleinement satisfaisant ;
- d) «2» - Rendement partiellement satisfaisant ;
- e) «1» - N'a pas répondu aux attentes

219.1. Procédure d'évaluation du rendement

- a) L'évaluation du rendement d'un juriste s'effectue au moins une (1) fois par année et doit faire l'objet d'une rencontre entre le juriste et son supérieur immédiat. L'évaluation doit porter sur l'ensemble de la période de référence, soit de la dernière évaluation jusqu'à la présente. L'évaluation doit au plus tard être communiquée au juriste quatre-vingt-dix (90) jours suivant la fin de la période de référence ;
- b) L'évaluation du rendement d'un juriste est faite au moyen d'un formulaire dûment rempli après discussion avec ce dernier et signé par le supérieur immédiat du juriste;
- c) Une copie du formulaire dûment rempli doit être remise au juriste. Le juriste signe l'original pour attester qu'il l'a reçu. S'il refuse de signer l'original, il est considéré comme l'ayant reçu à la date à laquelle il lui a effectivement été expédié;
- d) À compter de la date de réception de sa copie, le juriste dispose de trente (30) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit, sous pli recommandé, ses commentaires lesquels sont annexés à l'original du formulaire conservé au dossier personnel du juriste. Si dans ce délai de trente (30) jours, le juriste conteste les faits sur lesquels l'évaluation est fondée, ces faits ne peuvent être considérés comme ayant été admis par le juriste;
- e) Le juriste peut formuler un grief pour contester le non-respect de la procédure d'évaluation du rendement ;
- f) À la demande de l'Employeur, le juriste doit, le cas échéant, évaluer des employés de l'**Autorité des marchés financiers** autres que des juristes.
Par ailleurs, un juriste désigné en vertu de l'article 233 peut être consulté aux fins de l'évaluation d'un juriste. À cet effet, il peut être appelé à participer à toute rencontre d'évaluation ou de détermination des objectifs d'un juriste dans la mesure où le supérieur hiérarchique juge cette participation nécessaire.
- g) Dans le cas où l'évaluation du juriste n'a pas été effectuée, elle est considérée comme pleinement satisfaisante.

SECTION 6.6 PROGRESSION DANS LA CLASSE D'EMPLOI – AVANCEMENT ANNUEL DE BASE

220. Le juriste ayant droit à un avancement annuel de base le reçoit, selon les règles suivantes :

a) après évaluation du rendement, l'Employeur attribue un pourcentage d'augmentation du traitement de zéro pour cent (0 %) à dix pour cent (10 %) ;

b) un avancement de quatre pour cent (4%) est accordé pour un rendement pleinement satisfaisant ;

c) l'avancement accordé est intégré aux échelles et prend effet le 1^{er} avril de chaque année.

Malgré ce qui précède, le juriste doit, pour avoir droit à l'avancement annuel de base, avoir travaillé une période d'au moins six (6) mois.

Aux fins de l'alinéa précédent, le juriste en congé avec traitement pour études de perfectionnement, la juriste en congé de maternité, en congé pour adoption ou en congé sans traitement en vertu de l'article 335 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) semaines, le juriste libéré en vertu de la section 2.3. et celui en congé compensatoire pour heures de travail n'est pas considéré comme absent du travail.

Malgré ce qui précède, la somme représentée par l'avancement annuel de base, quel que soit la cote d'évaluation du rendement, ne peut avoir pour conséquence de permettre au juriste de recevoir un traitement qui excède le maximum de l'échelle de traitement prévue à l'annexe B.

Pour les juristes sans expérience classés au minimum de leur niveau, la progression salariale se fait de façon accélérée, pouvant aller jusqu'à quinze pour cent (15%) avec un minimum de dix pour cent (10 %) pour un rendement pleinement satisfaisant, jusqu'à ce qu'il atteigne un traitement annuel équivalent à cent cinquante pour cent (150 %) du minimum de son niveau de traitement. Par la suite, le juriste voit sa progression évoluer selon la règle générale contenue aux paragraphes précédents. Il est entendu qu'au cours de la progression accélérée, aucun bonus n'est accordé.

Bonus annuel basé sur un rendement supérieur ou exceptionnel

221. Le bonus annuel est basé sur l'évaluation du rendement du juriste qui, lorsqu'il a eu un rendement supérieur ou exceptionnel (volet réalisation des objectifs), se voit verser une somme pouvant atteindre dix pour cent (10 %) de son traitement, avant que l'avancement de base ait été accordé.

Tel bonus lorsqu'il est versé, l'est au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la réception des résultats de l'évaluation du rendement du juriste.

La somme représentée par le bonus annuel est versée sous forme d'un montant forfaitaire.

221.1 À compter du 1^{er} avril 2013, le bonus annuel basé sur un rendement supérieur ou exceptionnel est aboli

SECTION 6.7 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

222. Les parties conviennent qu'il est nécessaire d'assurer le progrès et l'enrichissement des connaissances des juristes en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation par le développement des ressources humaines et elles s'engagent à collaborer à cette fin.

Les parties collaborent à faciliter le rayonnement professionnel des juristes dans la réalisation de travaux reliés à l'exercice de leur emploi.

223. L'Employeur consacre pour chacune des années financières une enveloppe minimale correspondant à trois (3) jours/personne par juriste pour réaliser un ensemble d'activités permettant l'accroissement de la compétence des juristes en relation avec l'exercice de leur emploi actuel ou d'un autre emploi éventuel au sein de l'organisation ainsi que pour faciliter le maintien de leur titre professionnel lorsque leur ordre professionnel exige un certain nombre d'heures d'activités de formation et de développement.

224. L'Employeur informe les juristes des activités de perfectionnement et des règles concernant l'autorisation et le traitement des demandes de développement des ressources humaines. De plus, l'Employeur fera les démarches afin de faire reconnaître sa formation interne auprès des différents ordres professionnels.

225. Les parties reconnaissent que la mise à jour des connaissances et le perfectionnement du juriste dans des domaines pertinents aux fonctions que l'on retrouve chez l'Employeur sont une responsabilité partagée. Compte tenu des disponibilités financières et des nécessités du service, l'Employeur facilite l'organisation et la participation des juristes à des activités de perfectionnement individuelles ou collectives à la demande de ceux-ci, entre autres, afin d'acquérir une compétence accrue dans le secteur d'activités qui leur est propre. À cet effet, les juristes sont consultés annuellement par leur supérieur, sur leurs besoins et priorités en matière de perfectionnement, et informés des décisions éventuelles de l'Employeur.

Les activités de formation ont généralement lieu durant les heures normales d'ouverture de l'**Autorité des marchés financiers** mais elles peuvent avoir lieu en d'autre temps en fonction du calendrier établi par les organismes de formation.

226. Le juriste, après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, se voit rembourser les frais d'inscription, les frais de scolarité et les frais généraux encourus auprès d'un établissement d'enseignement reconnu.

Ces dépenses doivent avoir été engagées pour une formation reliée au champ d'activités du juriste.

Le remboursement est effectué par l'Employeur à l'intérieur d'un délai raisonnable suivant la réception du formulaire prescrit à cette fin et d'une preuve de paiement des dépenses de formation.

Le juriste doit présenter à l'Employeur, à l'intérieur d'un délai de deux (2) semaines de sa réception, le relevé de note de chaque cours pour lequel il a reçu un remboursement de dépenses de formation. Si le cours a été échoué, le juriste devra restituer à l'Employeur le montant du remboursement reçu.

Le juriste a droit, à la condition d'en faire la demande à son employeur, en se servant du formulaire prescrit à cette fin, à un congé d'études avec traitement d'une journée, au choix du juriste, pour chaque cours d'une session d'au moins 45 heures auquel il est inscrit.

- 227.** Si un programme de développement des ressources humaines prévoit des cours ou des activités inhérentes à ce programme durant un jour férié, le juriste qui participe à ce programme bénéficie d'une remise du jour férié à une date convenue entre les parties.
- 228.** Les dispositions pour les frais de déplacement et les frais de voyage des juristes qui suivent un programme de développement des ressources humaines ne doivent pas être inférieures aux conditions prévues à la section 7.4 concernant les frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles. Toutefois, toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par l'Employeur au juriste est remise à l'Employeur.
- 229.** La nature des programmes suivis par le juriste en vertu de la présente section ainsi que les attestations ou les résultats obtenus au cours de ces programmes sont consignés au dossier du juriste.

SECTION 6.8 DOTATION DES EMPLOIS ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL

- 230.** L'Employeur est responsable de la dotation de ses emplois et s'efforce dans son processus de dotation de respecter les principes suivants :
- a) utiliser de façon optimale les ressources humaines ;
 - b) utiliser des processus de sélection équitables, transparents et exempts de discrimination ;
 - c) prendre des moyens pour intégrer rapidement les juristes dans leur emploi ;
 - d) permettre aux juristes de diversifier leur expérience, d'améliorer leur compétence et ainsi de mieux répondre aux besoins de l'organisation.
- 231.** L'Employeur favorise l'affectation de ses juristes avant d'embaucher. Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de choisir parmi ses juristes, s'il juge que des candidatures externes de juristes correspondent de façon plus adéquate à ses attentes.
- 232.** L'Employeur met en place des mécanismes permettant au juriste de manifester son désir d'occuper un autre emploi de niveau professionnel et d'être informé des emplois qu'il désire combler.

SECTION 6.9 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET DÉSIGNATION À TITRE PROVISOIRE

- 233.** Le juriste peut être appelé par l'Employeur :
- a) soit à remplacer temporairement un supérieur ;
 - b) soit à exercer provisoirement les fonctions d'un emploi vacant d'un supérieur.
- Il reçoit, sur une base quotidienne, la prime déterminée par l'Employeur si, il exerce ces fonctions pour une période d'au moins quarante-cinq (45) jours consécutifs.

- 234.** Sauf entente à l'effet contraire avec le Syndicat, la durée de la période de remplacement prévue au paragraphe b) de 233 n'excède pas douze (12) mois.
- 235.** Le juriste désigné selon l'article 233 peut agir comme conseiller ou, dans le cas du remplacement temporaire d'un supérieur ou de l'exercice temporaire d'un emploi vacant supérieur, lorsque telle occupation est supérieure à une durée de 45 jours consécutifs comme représentant de l'Employeur, dans la procédure de règlement des griefs, dans l'évaluation du rendement conformément à l'article 219 f), dans l'imposition de mesures disciplinaires et de congédiement administratif.

CHAPITRE 7 RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE

SECTION 7.1 RÉMUNÉRATION – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

236. L'échelle de traitement en vigueur pour la durée de la convention collective est celle prévue à l'Annexe « B »

236.1 Le traitement et les échelles de traitement des juristes, en vigueur le 31 mars précédant chacune des périodes correspondantes ci-après, sont majorés selon les pourcentages suivants :

- 1^o pour la période du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 : 0,5 %
- 2^o pour la période du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 : 0,75 %
- 3^o pour la période du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 : 1,0 %
- 4^o pour la période du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 : 1,75 %
- 5^o pour la période du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 : 2,0 %

Le pourcentage prévu au sous-paragraphe 3^o du premier alinéa est majoré, le 1^{er} avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative du produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011 et les prévisions de croissance cumulative du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010 et à 4,5 % pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.

Le pourcentage prévu au sous-paragraphe 4^o du premier alinéa est majoré, le 1^{er} avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative du produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012 et les prévisions de croissance cumulative du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4 % pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée est réduite de la majoration accordée le 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième alinéa. La somme de la majoration accordée le 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième alinéa et de la majoration accordée le 1^{er} avril 2013 en vertu du présent alinéa ne peut toutefois être supérieure à 2,0 %.

Le pourcentage prévu au sous-paragraphe 5^o du premier alinéa est majoré, le 1^{er} avril 2014, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative du produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013 et les prévisions de croissance cumulative du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4 % pour l'année 2012 et à 4,3 % pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée est réduite de la majoration accordée le 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième alinéa et de la majoration accordée le 1^{er} avril 2013 en vertu du troisième alinéa. La somme de la majoration accordée le 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième alinéa, de la majoration accordée le 1^{er} avril 2013 en vertu du troisième alinéa et de la majoration accordée le 1^{er} avril 2014 en vertu du présent alinéa ne peut toutefois être supérieure à 3,5 %.

- 236.2.** Le traitement et les échelles de traitement des juristes en vigueur le 30 mars 2015 sont majorés, le 31 mars 2015, d'un pourcentage égal à l'écart entre le cumulatif des variations annuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015 et le cumulatif des paramètres salariaux déterminés au paragraphe 1, incluant les ajustements découlant de la croissance du produit intérieur brut nominal du Québec. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 1,0 %.
- 236.3** Aux fins des deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 236.1, la croissance cumulative du produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec est déterminée par la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec pour les années concernées.
- Aux fins de l'article 236.2, la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation pour le Québec correspond à la variation entre la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars de l'année de convention visée et la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars précédents.
- 237.** Les majorations prévues aux deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 236.1 sont effectuées sur la paie des juristes dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada sur le produit intérieur brut nominal du Québec de l'année civile précédant la période visée.
- La majoration prévue à l'article 236.2 est effectuée sur la paie des juristes dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada sur l'indice des prix à la consommation du Québec pour le mois de mars 2015.
- 237.1** Le président du Conseil du trésor publie à la Gazette officielle du Québec un avis du pourcentage de majoration dans les 60 jours suivant la publication des données de Statistique Canada sur le produit intérieur brut nominal du Québec pour les années 2011, 2012 et 2013 et sur l'indice des prix à la consommation
- 238.** Lorsque le traitement du juriste au 1^{er} avril, suite à des conditions particulières, est supérieur à celui de sa classe d'emplois, le juriste conserve ce traitement.

Restructuration et intégration

- 239.** L'échelle de traitement applicable au 31 mars 2011 fait l'objet d'une restructuration au 1^{er} avril 2011.
- 240.** L'intégration du juriste en progression se fait de la façon suivante :
- Le juriste qui a un traitement au 31 mars 2011, y incluant la majoration de 0,5% au 1^{er} avril 2010, inférieur à 92 225.38 \$ voit son traitement majoré de 17.935% au 1^{er} avril 2011. Le juriste qui a un traitement au 31 mars 2011, y incluant la majoration de 0,5% au 1^{er} avril 2010, se situant entre 92 225.38 \$ et le maximum de l'échelle de traitement reçoit un traitement de 108 766 \$ au 1^{er} avril 2011.
- 240.1** Lors d'une nomination à titre d'avocat et notaire entre le 1^{er} avril 2011 et le 1^{er} août 2012, le juriste se voit appliquer les dispositions de l'article 240 en faisant les adaptations nécessaires, et ce, à la date de prise d'effet de cette nomination.

Niveau de juriste expert

241. À compter du 1^{er} avril 2011, un niveau de juriste expert est introduit à la convention collective.

241.1 Un juriste peut accéder au niveau juriste expert aux conditions suivantes :

- a. Avoir séjourné deux (2) ans au maximum de l'échelle de traitement depuis son dernier avancement annuel de base;
- b. Avoir obtenu un rendement pleinement satisfaisant lors de sa dernière évaluation prévue par la section 6.5 de la convention collective.

Le niveau de juriste expert est maintenu d'une année à l'autre à moins que le président directeur-général de l'Employeur constate par avis écrit au juriste que celui-ci ne produit plus le rendement pleinement satisfaisant nécessaire.

241.2 Le traitement du juriste qui accède au niveau de juriste expert correspond à un pourcentage de cent onze point deux (111.2%) du traitement maximum de l'échelle de traitement.

241.3 Malgré l'article 241.1a, le juriste qui, au 31 mars 2011, reçoit un traitement correspondant à 107 956 \$ peut accéder, au 1^{er} avril 2011, au niveau de juriste expert, sous réserve d'un rendement pleinement satisfaisant lors de sa dernière évaluation annuelle prévue par la section 6.5 de la convention

241.4 Le juriste qui, au 31 mars 2011, y incluant la majoration de 0,5% au 1^{er} avril 2010, recevait un traitement se situant entre 92 225.38 \$ et 97 888 \$ reçoit un montant forfaitaire non cotisable au régime de retraite correspondant à deux (2) fois la différence entre son traitement majoré d'un pourcentage de 17.935 % et le maximum de l'échelle de traitement au 1^{er} avril 2011. Ce juriste peut accéder au niveau juriste expert selon les dispositions prévues à l'article 241.1.

241.5 Malgré l'article 241.1a, le juriste qui, au 31 mars 2011, y incluant la majoration de 0,5% au 1^{er} avril 2010, recevait un traitement se situant entre 97 889 \$ et 107 955 \$ reçoit un montant forfaitaire annuel non cotisable au régime de retraite correspondant à la différence entre son traitement majoré d'un pourcentage de 17.935 % et le maximum de l'échelle de traitement au 1^{er} avril 2011. Ce juriste peut accéder au niveau juriste expert après avoir séjourné un (1) an au maximum de l'échelle de traitement et après avoir obtenu un rendement satisfaisant lors de sa dernière évaluation annuelle prévue par la section 6.5 de la convention.

241.6 Les montants forfaitaires prévus aux articles 241.4 et 241.5 sont versés seulement aux juristes à l'emploi de l'AMF à la date de signature de la convention collective.

242. Dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention les juristes reçoivent les sommes de rappel de traitement applicable en vertu de la convention incluant les montants forfaitaires prévus aux articles 241.4 et 241.5.

Le juriste dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} avril 2010 et la date du versement des sommes devant être payées à titre de rétroactivité prévues par la présente section doit faire sa demande de paiement au Service des ressources humaines de l'Employeur dans les quatre (4) mois suivant l'expédition par l'Employeur au

Syndicat de la liste de tous les juristes ayant quitté leur emploi après le 31 mars 2010 ainsi que leur dernière adresse connue. Les ayants droit de tout juriste pourront faire la même demande à sa place. Au plus tard dans les trente (30) jours du dépôt de la présente décision, l'Employeur fournit au Syndicat la liste des juristes visés par le présent alinéa ainsi que leur dernière adresse connue.

SECTION 7.2 VERSEMENT DES GAINS

243. Le juriste reçoit sa paie, par dépôt bancaire, toutes les deux (2) semaines, le jeudi et elle couvre la période de quatorze (14) jours de calendrier du dimanche d'une semaine au samedi de la semaine suivante se situant douze (12) jours avant la date du dépôt bancaire. Si un jeudi de paie coïncide avec un jour férié, le traitement est versé le jour ouvrable précédent.

244. Le bulletin de paie électronique doit contenir toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

Chaque bulletin de paie est accessible à partir d'un site internet sécurisé et sera conservé en archive pour une période de 14 mois suivant son émission et ce, même si l'emploi du juriste a pris fin. Dans la mesure où un bulletin n'est pas ainsi accessible, l'Employeur en délivrera une copie papier au juriste ou à l'ex-juriste qui en fera la demande.

245. Sur demande, un acompte sur traitement, d'au moins soixante-cinq pour cent (65 %) de son traitement, est remis au plus tard cinq (5) jours après la date du versement prévu par l'article 243 à tout juriste déjà inscrit sur la liste de paie et ayant droit à sa paie, mais dont le versement du traitement n'a pu lui être remis conformément à l'article 243 pour un motif indépendant de sa volonté.

246. Les nouveaux juristes et les juristes qui reviennent au travail après une absence sans traitement reçoivent leur paie dans les trente (30) jours qui suivent leur entrée en fonction consécutive à leur nomination ou à leur retour au travail. De plus, il est entendu que ces juristes peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus par l'article 245.

247. Les sommes que l'Employeur doit payer au juriste en exécution d'une sentence arbitrale ou d'une entente intervenue entre les parties et réglant un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de l'entente ou, selon le cas, suivant la date de la sentence arbitrale et portent intérêt à compter de la date de l'événement donnant lieu au grief au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale, à moins qu'intervienne une entente entre les parties à un autre effet.

248. Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'Employeur, le traitement dû, déduction faite des acomptes octroyés au juriste, porte intérêt à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas de l'article 246 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie habituelle au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale.

De plus, à l'expiration du délai prévu à l'alinéa précédent, les sommes payables portent intérêt au taux prévu à cet alinéa.

- 249.** A son départ, le juriste qui a donné un avis de quinze (15) jours reçoit de l'Employeur :
- a) un état détaillé des sommes dues relatives au traitement, aux congés de maladie et aux vacances ;
 - b) et, le cas échéant, les formulaires qui lui permettent d'obtenir le remboursement des sommes mentionnées ci-dessus.
- Ces sommes sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date du départ du juriste. Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'Employeur, ces sommes dues portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale à compter de l'expiration de ce délai.
- 250.** L'ex-juriste qui, après son départ, se croit lésé par une prétendue violation ou fausse interprétation de l'article précédent, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue par la section 9.1.
- 251.** Avant de réclamer d'un juriste des sommes qui lui ont été versées en trop, l'Employeur consulte le juriste sur le mode de remboursement.
- S'il n'y a pas entente entre l'Employeur et le juriste sur le mode de remboursement, l'Employeur ne peut retenir, par période de paie, plus de 5,00 \$ par 100,00 \$ de dette initiale.
- Cependant, si le juriste conteste par grief une réclamation relative à une absence de dix (10) jours ouvrables et plus reliée à l'application des sections 8.1 et 8.2, la somme n'est pas récupérée avant le règlement du grief si le juriste en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, le juriste, le cas échéant, doit rembourser, selon le présent article, la somme versée en trop laquelle porte intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale à compter de la date de la réclamation par l'Employeur, jusqu'à la date du début du remboursement.
- 252.** Advenant le cas où l'Employeur a versé à un juriste un montant d'argent auquel le juriste n'avait pas droit, s'il veut récupérer ce montant d'argent, il doit prendre une entente avec le juriste sur les modalités de récupération dudit montant. À défaut d'entente entre l'Employeur et le juriste sur les modalités de récupération, l'Employeur peut récupérer le montant qu'il a versé en trop au juriste à raison de cinquante pour cent (50%) du salaire versé sur chacune des paies du juriste, jusqu'à concurrence du montant que l'Employeur a versé en trop.
- Sauf si le montant versé en trop par l'Employeur l'a été en plusieurs versements d'une moyenne de 30\$ ou moins, de telle façon que le juriste ne s'en soit pas rendu compte, auquel cas l'Employeur peut récupérer le montant versé en trop au juriste qu'à raison de 10 % du salaire versé par chacune des paies au juriste jusqu'à concurrence du montant que l'Employeur a versé en trop.
- 253.** Lorsque des intérêts sont exigibles en vertu d'une disposition de la convention, ces derniers ne portent pas intérêt.

SECTION 7.3 RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE POUR MANDATS SPÉCIAUX, PRIME DE FONCTION JURIDIQUE, ALLOCATION DE DISPONIBILITÉ ET COTISATION PROFESSIONNELLE

254.1 Rémunération additionnelle pour mandat spéciaux

L'Employeur peut confier au juriste un mandat spécial lequel est généralement caractérisé par la complexité, l'innovation, l'urgence et l'importance de la portée du mandat. Ce mandat doit être d'une durée déterminée.

À compter du 1^{er} avril 2013, l'Employeur peut allouer pour les mandats spéciaux une rémunération additionnelle pouvant varier entre un minimum de 3% et un maximum de 10% du traitement du juriste. Les montants versés pour les mandats spéciaux sont convertis en heures de travail et sont considérés faire partie du traitement aux fins du régime de retraite seulement.

La masse salariale dégagée pour les mandats spéciaux au 31 mars 2013 et par la suite, au 31 mars de chaque année, est de 1.82% du traitement de tous les juristes à cette date.

La période de référence pour distribuer au juriste cette rémunération additionnelle s'étend du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

La détermination des mandats spéciaux par l'Employeur et du pourcentage du traitement applicable ne peuvent faire l'objet d'un grief. Cependant, lors du 1^{er} Comité de relations professionnelles suivant la fin de l'année financière, l'Employeur fournit une liste comprenant le nom, les raisons du mandat spécial et le pourcentage alloué à chacun des juristes ayant obtenu une rémunération additionnelle au cours de l'année précédente.

254.2 Prime de fonction juridique

À compter de la date de signature de la convention collective, le juriste reçoit une prime de fonction juridique de 2% du traitement calculée sur la base des heures régulières rémunérées et versée à chaque période de paye. Cette prime est réputée ne pas faire partie du traitement et ne peut être cotisable pour fins du régime de retraite.

254.3 Disposition transitoire

Une somme forfaitaire correspondant à 2% du traitement est versée au juriste à l'emploi de l'Employeur à la date de signature de la convention collective pour chacune des heures régulières pour lesquelles le juriste a été rémunéré en tant que juriste au cours de la période allant du 1^{er} avril 2011 à la date de signature de la convention collective. Cette somme est versée en un seul versement au plus tard quarante-cinq (45) jours suivant la signature de la convention collective.

Allocation de disponibilité

255. Le juriste en disponibilité, à la demande expresse de l'Employeur, reçoit une rémunération d'une (1) heure au taux horaire prévu par l'article 2v) de la convention, pour chaque période de huit (8) heures en disponibilité.

Cotisations professionnelles

- 256.** Le juriste qui entre en fonction après la date où la cotisation est payable, n'est remboursé que pour la partie correspondant au temps à travailler au service de l'Employeur jusqu'à la prochaine date de paiement de la cotisation, sur présentation de notes justificatives attestant que le juriste en a personnellement assumé le paiement.

Le juriste qui quitte son emploi rembourse à l'Employeur la partie des cotisations pour la période non travaillée entre la date de fin d'emploi et la prochaine date de renouvellement de la cotisation.

SECTION 7.4 FRAIS DE DÉPLACEMENT, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURES PERSONNELLES

- 257.** Les frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles sont remboursés par l'Employeur en conformité avec les directives gouvernementales, ainsi que leurs éventuelles modifications, applicables aux membres du Syndicat qui œuvrent dans la fonction publique.

L'Employeur peut en tout temps modifier ces directives, après avoir pris avis du Syndicat au moins vingt (20) jours ouvrables avant l'entrée en vigueur de la modification, sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doive avoir pour effet de modifier à la baisse le régime des frais de déplacement.

Les frais de déplacement engagés par le juriste visé à l'article 16 de la loi 139 qui, en dehors de son lieu de travail, participe à une entrevue à la suite d'une offre affichée d'affectation ou de mutation, sont remboursés conformément aux dispositions du premier alinéa, pour autant que le juriste satisfasse aux conditions d'admission et aux exigences du secteur d'activité de l'emploi visé.

À la demande du juriste, l'Employeur remet un exemplaire de toute directive prévue au premier alinéa.

SECTION 7.5 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

- 258.** Les juristes qui exercent un droit de retour dans la fonction publique peuvent bénéficier des dispositions prévues à la convention collective des avocats et des notaires de la fonction publique—ainsi qu'aux directives gouvernementales et règlements en balisant l'application.

Il en est de même pour tout juriste qui, à la demande de l'Employeur, fait l'objet d'un changement de bureau impliquant un changement de domicile.

CHAPITRE 8 RÉGIMES COLLECTIFS

SECTION 8.1 RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

Dispositions générales

- 259.** Aux fins de la présente section, on entend par personne à charge une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie par le Règlement sur le régime général d'assurance-médicaments (L.R.Q., c. A-29.01, r.2) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu par la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale, domiciliée chez le juriste qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.
- 260.** Les juristes bénéficient, en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus par la présente section selon les modalités suivantes:
- le juriste dont la semaine normale de travail est à temps plein ou soixante-quinze pour cent (75%) et plus du temps plein: après un (1) mois de service. L'Employeur verse, dans ce cas, sa pleine contribution pour ce juriste;
 - le juriste dont la semaine normale de travail est plus de vingt-cinq pour cent (25%) et moins de soixante-quinze pour cent (75%) du temps plein: après un (1) mois de service. L'Employeur verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour un juriste à temps plein, le juriste payant le solde de la contribution de l'Employeur en plus de sa propre contribution;
 - le juriste dont la semaine normale de travail est de vingt-cinq pour cent (25%) et moins du temps plein est exclu totalement.
- 261.** Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, ou une complication d'une grossesse, ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances, nécessitant des soins médicaux et qui rend le juriste totalement incapable d'accomplir les attributions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'Employeur.
- Toutefois, l'Employeur peut utiliser temporairement le juriste invalide à d'autres attributions pour lesquelles il est apte, autant que possible dans un emploi de la catégorie des emplois du personnel professionnel. A ce moment, son traitement et le cas échéant la somme forfaitaire ne sont pas réduits.
- 262.** A moins que le juriste n'établisse à la satisfaction de l'Employeur qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente, une période d'invalidité est :
- dans le cas où elle est inférieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein ;
 - dans le cas où elle est égale ou supérieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes

successives séparées par moins de trente (30) jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein.

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

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

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

- 264.** En contrepartie de la contribution de l'Employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'Employeur.

Régime d'assurance

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

- 266.** L'assureur ou le groupe d'assureurs agissant comme assureur seul retenu par le Syndicat, a son siège social au Québec.

- 267.** Le contrat d'assurance prévoit un maximum de quatre (4) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participants.

- 268.** Les régimes complémentaires peuvent comporter, en combinaison avec des prestations d'assurance-maladie, des prestations d'assurance-vie, d'assurance-traitement et d'assurance pour les soins dentaires. Les prestations d'assurance-traitement complémentaires doivent répondre aux exigences suivantes:

a) le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la banque de jours de congés de maladie du prestataire, le cas échéant;

b) la prestation ne peut dépasser quatre-vingt-dix pour cent (90%) du traitement net d'impôt, cette prestation comprenant les prestations que le juriste peut recevoir de toutes autres sources, notamment en vertu de la Loi sur l'indemnisation des

victimes d'actes criminels (L.R.Q., c. I-6), de la Loi sur l'assurance-automobile (L.R.Q., c. A-25), de la Loi sur le régime des rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001) et du Régime de retraite;

c) ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que le juriste peut recevoir d'autres sources;

d) les prestations d'assurance-traitement payées en vertu du régime d'assurance-traitement prévu ci-après se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

269.

Une entente en application de l'article 265 comporte entre autres les stipulations suivantes:

a) une garantie que le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peut être majoré durant les douze (12) premiers mois de leur entrée en vigueur ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite, sous réserve d'une mésentente avec l'assureur conduisant à un appel d'offre, et une garantie que l'Employeur est avisé de toute majoration relative à ces éléments au minimum deux (2) mois avant son entrée en vigueur. Cet avis peut être de quarante-cinq (45) jours s'il n'y a pas de changement d'assureur ni de changement de structure de tarification dans les régimes;

b) sous réserve de la possibilité de laisser les sommes en dépôt, tout dividende ou ristourne le cas échéant, fait l'objet d'un congé de prime. Dans ce cas, l'Employeur est avisé au moins quarante-cinq (45) jours avant son entrée en vigueur;

L'alinéa qui précède n'a pas pour effet d'empêcher qu'un dividende ou ristourne soit affecté à une bonification de régime.

c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant le premier jour de la période;

d) aucune prime n'est payable pour une période le premier jour de laquelle le juriste n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle le juriste cesse d'être un participant;

e) dans le cas de promotion, de reclassement, de rétrogradation, de réorientation professionnelle ou d'intégration, le nouvel assureur accorde au juriste concerné, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance-vie égal au montant d'assurance-vie antérieurement détenu par ce juriste en vertu du contrat qui le protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel le juriste adhère;

f) la transmission à l'Employeur d'une copie conforme du contrat et de tout avenant de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges et les éléments non conformes au cahier des charges par l'assureur choisi, le tout à l'exclusion des dispositions relatives aux formules financières;

g) les conditions concernant la retenue des primes, notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement et ce, en application du contrat d'assurance ;

h) dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du Syndicat;

i) la transmission par l'assureur à l'Employeur des relevés d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des adhérents.

Régime d'assurance-vie

270. Le juriste bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400,00 \$ assumé par l'Employeur.

271. Le montant mentionné à l'article 270 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les juristes visés par le paragraphe b) de l'article 260.

Régime d'assurance-maladie

272. La contribution de l'Employeur au régime d'assurance-maladie quant à tout juriste ne peut excéder le moindre des montants suivants:

- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même, son conjoint, ses enfants à charge ou la personne à charge: 5,00 \$ par mois;
- b) dans le cas d'un participant assuré seul: 2,00 \$ par mois;
- c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime.

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

273. Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de 2,00 \$ et 5,00 \$ sont diminués des 2/3 du coût mensuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le régime d'assurance-maladie et le solde non requis pour le maintien des autres prestations de ce régime peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'Employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et, au besoin, de nouveaux avantages peuvent être ajoutés à ces régimes complémentaires ou de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur sous réserve du maximum prévu par l'article 267, comprenant ou non le solde des prestations du régime d'assurance-maladie.

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

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

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

a) qu'antérieurement il était assuré comme conjoint ou enfant à charge en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;

b) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme conjoint ou enfant à charge;

c) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme conjoint ou enfant à charge.

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

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

Régime d'assurance-traitement

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

a) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés de maladie accumulés, à son crédit: au traitement qu'il recevrait s'il était au travail, comprenant, le cas échéant, la portion des montants forfaitaires prévus aux articles 241.4 et 241.5 pour la période visée.

Malgré ce qui précède, le juriste qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu par l'article 279 se voit appliquer les dispositions suivantes:

- chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un (1) jour complet de congé de maladie;
- la période d'invalidité pendant laquelle le juriste peut bénéficier du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congés de maladie à son crédit à la date de son départ en invalidité;
- le juriste conserve à son crédit les congés de maladie qui, en application de l'article 279, n'ont pas été utilisés;

b) à compter de l'épuisement des jours de maladie accumulés, le cas échéant, sous réserve d'un délai de carence n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante (40,00 \$) dollars par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son traitement et de la somme forfaitaire s'il y a lieu, en excédent de ce montant mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son traitement et de la somme forfaitaire s'il y a lieu.

c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines:

au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) du montant déterminé pour la période précitée.

L'assignation temporaire au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles de même que le retour au travail dans le cadre d'un programme de réadaptation professionnelle ne doivent pas avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité prévue par le présent article. Il en est de même pour les périodes où, en application de l'article 261 ou de l'article 277, le juriste revient au travail.

Le traitement du juriste et la somme forfaitaire, s'il y a lieu, aux fins du calcul des montants prévus par les paragraphes b) et c) ci-dessus s'entend du traitement tel que défini à l'article 2 u) à la date où commence le paiement de la prestation comprenant, le cas échéant, la portion des montants forfaitaires prévus aux articles 241.4 et 241.5 pour la période visée.

Toutefois, ce traitement est réajusté conformément à la section 7.1. Il est également réajusté en fonction de l'augmentation de traitement auquel le juriste aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cette augmentation de traitement prévues par la section 7.1 sont respectées.

Pour le juriste visé par le paragraphe b) de l'article 260, la prestation visée par les paragraphes b) et c) du présent article est réduite au prorata, sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps plein.

277. A compter de la cinquième (5^e) semaine d'invalidité au sens de l'article 261, l'Employeur peut autoriser un juriste à bénéficier d'une période de réadaptation aux attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujéti au régime d'assurance traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue. Durant cette période de réadaptation, le juriste reçoit son traitement pour le temps travaillé au lieu des avantages prévus par les paragraphes a), b), c), de l'article 276 et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste. Cependant, cette période de réadaptation ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà des cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidités en application des paragraphes b), c) de l'article 276.

278. Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, le juriste invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujéti et il demeure assuré; toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congés-maladie accumulés, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti si le régime y pourvoit sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

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

Toutefois, le juriste absent pour invalidité et sujet à l'application des paragraphes b) et c) de l'article 276 pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins pour la période du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante, est réputé absent avec traitement aux fins d'application de l'article 121. Si le juriste est absent pour une

période additionnelle à cette période de six (6) mois au cours d'une même année financière et sous réserve des paragraphes b) et c) de l'article 276, il est réputé en congé sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

279. Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur l'assurance-automobile, la Loi d'indemnisation des victimes d'actes criminels, la Loi visant à favoriser le civisme ou en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec ou de prestation du régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation. Aux fins du présent article, les jours de congés de maladie utilisés conformément au paragraphe a) de l'article 276 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie du juriste que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son traitement et celui des prestations versées par un des organismes prévus par le présent alinéa.

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

La prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des paragraphes a), b) et c) de l'article 276. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au régime des rentes du Québec et au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi;

De plus, les prestations prévues par le paragraphe a) déjà mentionné sont réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à être versé. La réduction de la prestation prévue par les paragraphes a), b) et c) de l'article 276 s'applique à compter du moment où le juriste est reconnu admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement et malgré l'article 252, le juriste rembourse à l'Employeur, dès qu'il reçoit la prestation, la portion de la prestation versée en vertu de l'article 276 qui aurait dû être déduite en application du premier alinéa du présent article.

280. Les jours de congé de maladie au crédit d'un juriste à la date d'entrée en vigueur de la convention demeurent à son crédit et sous réserve des dispositions prévues, les jours qui lui sont crédités à compter de cette date viennent s'y ajouter; de même les jours utilisés sont soustraits du total accumulé.

281. Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes b) et c) de l'article 276 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel le juriste prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail. Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

282. Le versement des montants payables tant à titre de jours de congés de maladie qu'à titre d'assurance-traitement est effectué directement par l'Employeur, mais sous réserve de la présentation par le juriste des notes justificatives raisonnablement exigibles.

- 283.** Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'Employeur ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'Employeur à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.
- 284.** De façon à permettre cette vérification, le juriste doit aviser son Employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les notes justificatives requises visées par l'article 282.
- L'Employeur peut exiger une déclaration du juriste ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner le juriste relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge du juriste.
- Toute divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'Employeur et celui du juriste doit être soumise pour adjudication finale à un troisième médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'Employeur et le Syndicat. À cet effet, le médecin choisi rencontre le juriste.
- 285.** La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque compte tenu de l'accumulation des absences l'Employeur le juge à propos. Advenant que le juriste ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie du juriste, l'Employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.
- 286.** Par ailleurs, si l'Employeur a des motifs raisonnables de croire qu'un juriste est médicalement inapte à exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois, il en informe le Syndicat.
- Dans les cinq (5) jours suivants, un accord entre les parties doit intervenir sur le choix du médecin devant procéder, pour adjudication finale, à l'expertise médicale du juriste. Ce médecin est payé à parts égales par l'Employeur et le juriste.
- Si le juriste est déclaré invalide par le médecin, il est alors régi par les dispositions du régime d'assurance-traitement et ce, à compter de la date de l'expertise médicale.
- À défaut d'entente dans le délai imparti sur le choix du médecin ou lors d'une situation urgente nécessitant l'intervention immédiate de l'Employeur, celui-ci désigne alors le médecin et dans ce cas le juriste peut contester les résultats de l'expertise médicale. Le dossier est alors soumis pour adjudication finale à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'Employeur et le juriste.
- 287.** Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, le juriste n'a pu aviser l'Employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.
- 288.** S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité ou s'il y a refus par l'Employeur de reconnaître un juriste apte au travail, le juriste peut contester cette décision en formulant un grief.
- 289.** Pour chaque mois civil pendant lequel il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables, l'Employeur crédite au juriste un jour de congé de maladie,

lequel ne pourra être utilisé avant la fin de ce mois. S'il ne répond pas à la condition exigée, le juriste perd son droit au crédit pour ce mois.

- 290.** Le juriste qui n'utilise pas au complet ses congés de maladie accumule sans limite les jours non utilisés.
- 291.** L'Employeur fournit à chaque juriste un état du solde de sa réserve de congés de maladie établie au 31 mars de chaque année.
- 292.** Le juriste qui est en congé sans traitement ou qui est suspendu n'accumule et ne peut utiliser aucun jour de congés de maladie et n'est admissible à aucun des avantages prévus par l'article 276 mais il conserve les jours qu'il avait à son départ.
- 293.** Les invalidités pour lesquelles des paiements sont en cours à la date d'entrée en vigueur de la convention deviennent couvertes par le nouveau régime ou demeurent couvertes par les dispositions de l'ancien régime, si ce dernier est plus favorable. Les juristes invalides n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la convention sont couverts par le nouveau régime dès leur retour au travail.

Remboursement de jours de congés de maladie

- 294.** L'Employeur paie au juriste ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a au moins une (1) année de service au moment de son départ par démission, congédiement, mise à pied, licenciement, décès ou mise à la retraite avec pension différée, une indemnité compensatrice correspondant à la moitié du solde de ses jours de congés de maladie accumulés à titre de fonctionnaire et payée sur la base de son traitement au moment de son départ. L'indemnité compensatrice payable ne peut excéder, en aucun cas, soixante-six (66) jours de traitement brut à la date du départ.

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

- 295.** Le juriste qui opte pour une retraite totale et définitive peut, sous réserve des dispositions particulières de chacun, choisir l'un ou l'autre des modes de compensation de sa réserve de congés de maladie qui sont prévus ci-après et la retraite progressive le cas échéant:
- a) une indemnité compensatrice correspondant à la moitié du solde de ses jours de congés de maladie au moment de sa prise de retraite établie sur la base de son traitement brut à cette date; cette indemnité ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut;
 - b) un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde de ses congés de maladie;
 - c) un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des jours de congés de maladie à sa réserve et, pour l'autre partie, une indemnité compensatrice correspondant à la moitié de ses jours de congés de maladie non utilisés; cette indemnité ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut;

- d) après entente avec l'Employeur, un congé de préretraite graduelle. Ce dernier est caractérisé par le fait pour un juriste, pendant un laps de temps plus ou moins long précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, de travailler à temps partiel selon un horaire préétabli, possiblement de façon décroissante et comportant un minimum de deux (2) jours par semaine et d'utiliser sa réserve de jours de congés de maladie pour compenser le manque à travailler par rapport au juriste à temps plein.

Dans un tel cas, le juriste doit avoir à son crédit le nombre de jours de congés de maladie nécessaires pour cette opération et les jours ainsi utilisés ne peuvent servir à d'autres fins; quant aux jours de congés de maladie en surplus, ils pourront être utilisés en application du régime d'assurance-traitement pendant les jours de travail du juriste à défaut de quoi ils seront monnayés conformément au paragraphe a) ci-dessus.

Le juriste en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance-traitement pour les jours ou demi-jours de travail prévus par l'entente étant entendu qu'à cette fin il est considéré comme un juriste à temps partiel.

Malgré le paragraphe 1) de l'article 2 le juriste en préretraite graduelle n'est pas considéré à temps partiel aux fins de la section 4.4. Il est assujéti à l'article 133 pour les heures de travail prévues par son horaire;

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

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

296. Après entente avec l'Employeur sur le nombre d'heures de travail et leur répartition, le juriste qui opte pour une retraite graduelle a droit de recevoir une indemnité compensatrice correspondant à la moitié du solde de ses jours de congés de maladie sur la base du traitement qui lui est applicable avant que ne débute sa retraite graduelle. Cette indemnité ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut.

297. Pendant la durée de son congé de préretraite totale et pendant les périodes où il épuise ses jours de congés de maladie dans le cadre de sa préretraite graduelle, le juriste n'accumule pas de jours de congés de maladie et il n'est admissible à aucune des prestations visées par l'article 276.

Dispositions diverses

- 298.** Le juriste bénéficiaire d'une prestation d'invalidité ou d'indemnités en vertu d'un ou plusieurs régimes publics ou de son régime de retraite doit, pour recevoir les prestations prévues par la présente section, informer l'Employeur des montants qui lui sont payables. Le cas échéant, il doit signer les formulaires requis pour autoriser par écrit l'Employeur à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes concernés.

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

Disposition transitoire

- 299.** La période maximale pendant laquelle le juriste, absent en invalidité à la date de l'entrée en vigueur de la convention, peut bénéficier des dispositions des paragraphes a), b) et c) de l'article 276, est calculée à partir de la date où son invalidité a débuté. Le cas échéant, les dispositions du deuxième alinéa du paragraphe a) de l'article 276 s'appliquent rétroactivement à la date où son invalidité a débuté, mais non celles de l'article 279.

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

SECTION 8.2 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

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

Indemnités et avantages

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

Cette somme complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est versée pendant une période continue maximale de deux (2) ans, mais cesse d'être versée lorsque le juriste n'est plus admissible, selon les dispositions de la

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, au versement de l'indemnité de remplacement du revenu.

302. Aux fins de l'article 301, le traitement net s'entend du traitement défini à l'article 2 u) comprenant, le cas échéant, la portion des montants forfaitaires prévus aux articles 241.4 et 241.5 pour la période visée diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par le juriste au Régime de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale, au Régime d'assurance-emploi, au régime de retraite et aux régimes collectifs d'assurance.

303. Le juriste bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu mentionnée à l'article 301 est réputé invalide au sens de l'article 261 et régie par la section 8.1, sous réserve notamment du deuxième alinéa de l'article 276 concernant particulièrement l'assignation temporaire et la réadaptation professionnelle. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la convention, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après :

A) crédits de vacances

Aux fins de l'article 121 de la convention, le juriste est réputé absent avec traitement ;

B) crédits de maladie

Aux fins de l'article 289 de la convention, le juriste est réputé absent avec traitement ;

C) assurance-traitement

Pendant la période où il reçoit l'indemnité complémentaire prévue par l'article 301, le juriste n'utilise pas les congés de maladie à son crédit et aucun débit n'est effectué à sa réserve ; toutefois, le présent paragraphe ne doit pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des articles 276 et 279, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

Droit de retour au travail

304. Le juriste visé à la présente section qui redevient capable d'exercer les attributions de sa classification avant l'expiration de la période d'assurance-traitement prévue par l'article 276 doit aviser l'Employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée, et ce, sous réserve de l'article 305. À son retour au travail, le juriste réintègre son emploi ou un emploi équivalent. Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli ou cédé, le juriste a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

305. Le juriste visé à la présente section peut obtenir un congé sans traitement d'une durée maximale de six (6) mois en prolongation de la période prévue par l'article 276, aux conditions suivantes :

- la période d'assurance-traitement dont le juriste peut bénéficier en vertu de l'article 276 est inférieure à deux (2) ans et six (6) mois ;

- le juriste fait l'objet d'une mesure de réadaptation prévue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, avant l'expiration de la période d'assurance-traitement prévue par l'article 276.

La durée du congé sans traitement est alors déterminée de façon à permettre au juriste de poursuivre son programme de réadaptation, mais ne doit pas excéder le délai de deux (2) ans et six (6) mois depuis le début de l'incapacité prévue par l'article 276.

Dispositions générales

- 306.** Le juriste visé à la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu peut, s'il en fait la demande à son Employeur, recevoir les montants d'assurance-traitement prévus par l'article 276 qui lui sont applicables à la date de sa demande pourvu qu'elle soit réputée invalide au sens de l'article 261.

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

Malgré l'article 252, dès que, suite à une décision à l'une ou l'autre des instances prévues par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, le juriste reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu, il rembourse à l'Employeur les sommes reçues en vertu du présent article et les articles 276, 279, 301, 302 et 303 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée. Le présent article ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues par les articles 304 et 305.

- 307.** Le juriste qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut en appeler uniquement selon les recours prévus par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles aux fins d'établir son invalidité, de tels recours remplaçant la procédure de règlement des griefs prévue par la section 9.1.

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

- 308.** Le juriste visé à la présente section, appelé à s'absenter du travail pour comparaître à l'une ou l'autre des instances prévues par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.

Disposition transitoire

- 309.** Les périodes au cours desquelles le juriste, absent en raison d'une lésion professionnelle à la date d'entrée en vigueur de la convention, peut bénéficier des dispositions des articles 300 à 308 sur les accidents du travail et maladies professionnelles, sont calculées à compter de la date où le juriste a cessé de travailler en raison de cette lésion.

SECTION 8.3 DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

- 310.** Supprimé
- 311.1** Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption, prévues par la présente section, sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, ou dans les cas et conditions prévus par la présente section, 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.
- Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles le juriste reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.
- 311.2** Dans le cas où le juriste partage avec son conjoint les prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, les indemnités prévues par la présente section ne sont versées que si le juriste reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.
- 312.1** Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.
- 312.2** L'employeur ne rembourse pas au juriste les sommes qui pourraient lui être exigées soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, ou de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.
- 312.3** Le traitement, le traitement 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.
- 312.4** À moins de stipulations contraires, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer au juriste un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.
- 313.** Toute indemnité ou prestation visée à la présente section dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.
- 314.** S'il est établi devant un arbitre qu'une juriste temporaire s'est prévalué d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que l'Employeur a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Congé de maternité - principe

- 315.** La juriste enceinte qui est 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 articles 343.1 et 343.2, doivent être consécutives.
- La juriste enceinte qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 343.1 et 343.2, doivent être consécutives.
- La juriste dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- Le juriste dont le conjoint décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.
- 316.** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient au juriste et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la juriste admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime applicable et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.
- 317.** La juriste qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par la présente section a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues par les articles 323, 324.1 ou 325, selon le cas.
- La juriste qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 261 bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date où elle est médicalement apte au travail et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par la section 8.3.
- 318.** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'article 315. Si la juriste revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 319.** Si la naissance a lieu après la date prévue, la juriste a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- La juriste peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si son propre état de santé ou si l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la juriste.
- Durant ces prolongations, la juriste ne reçoit ni indemnité, ni traitement. La juriste bénéficie des avantages prévus par l'article 343.4 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et, pendant les semaines subséquentes, des avantages prévues à l'article 343.5.
- 320.** La juriste qui ne peut à cause de son état de santé reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue par les articles 315 ou 319, est considérée comme absente pour cause de maladie et est alors assujettie à la section 8.1 en autant qu'elle y ait normalement droit.

Préavis de départ

- 321.** Pour obtenir le congé de maternité, la juriste doit donner un avis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical 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 de l'avis peut être moindre si un certificat médical atteste que la juriste doit cesser de travailler plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, la juriste est exemptée de la formalité de l'avis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait cesser de travailler sans délai.

Indemnités prévues pour la juriste admissible au Régime québécois d'assurance parentale

- 322.** Supprimé

- 323.** La juriste qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 326 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a le 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 traitement hebdomadaire et le montant des prestations de maternité ou parentale 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 juriste a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison des remboursements de prestations, intérêts, pénalités et autres sommes recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

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 juriste travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement hebdomadaire versé par l'Employeur et le montant de prestation d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la juriste produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

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

Malgré l'alinéa précédent, l'Employeur effectue cette compensation si la juriste démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre de l'employeur à cet effet. Si la juriste démontre qu'une partie seulement de ce traitement 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 juriste, lui produire cette lettre.

Le total des sommes reçues par la juriste durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement versé par l'Employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

324. Supprimé

Indemnités prévues pour la juriste admissible au Régime d'assurance-emploi

324.1 La juriste qui a accumulé vingt (20) semaines de service, tel que défini au paragraphe c) de l'article 326, et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale mais qui est admissible au Régime d'assurance-emploi 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 traitement hebdomadaire;

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

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi que la juriste a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement de prestations, intérêts, pénalités et autres sommes recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime 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 juriste travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement hebdomadaire versé par l'Employeur et le montant des prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la juriste produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance-emploi.

De plus, si RHDCC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel la juriste aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la juriste continue de recevoir, pour une période équivalente aux semaines soustraites par RHDCC,

l'indemnité prévue au paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

L'article 323.1 s'applique à la juriste visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour la juriste non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance-emploi

- 325.** La juriste non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ni aux prestations du Régime d'assurance-emploi est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la juriste qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 326 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a également le droit de recevoir pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire.

Dispositions particulières

- 326.** Dans les cas prévus par les articles 323, 324.1 et 325 :

a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances annuelles au cours de laquelle la juriste est rémunérée ;

b) l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la juriste 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 en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et par RHDCC au moyen d'un relevé officiel.

c) le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.

Ce 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, de l'Office franco-québécois de la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement 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) .

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 323, 324.1 et 325 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la juriste a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

d) le traitement s'entend du traitement du juriste tel qu'il est prévu à l'article 2u. comprenant, le cas échéant, la portion des montants forfaitaires prévus aux

articles 241.4 et 241.5 pour la période visée ainsi que la prime prévue par la section 6.9. Ce traitement est ajusté en fonction de l'avancement annuel auquel la juriste a droit si les conditions d'obtention de cet avancement sont respectées.

Le traitement hebdomadaire servant à calculer l'indemnité de congé de maternité de la juriste à temps partiel est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant ce congé. Si, pendant cette période, la juriste à temps partiel a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement, le traitement retenu aux fins du calcul de l'indemnité est celui à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la juriste à temps partiel qui est en congé spécial tel que prévu à l'article 330 ne reçoit aucune indemnité de la C.S.S.T. est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

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

326.1 La juriste peut reporter ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si elle avise l'employeur par écrit de la date du report au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé.

La date du report doit se situer à la suite du congé de maternité ou être soumise, dès le retour au travail de la juriste, à l'approbation de l'employeur qui tiendra compte des nécessités du service.

327. Supprimé

328. Supprimé

329. Supprimé

Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Affectation provisoire et congé spécial

330. La juriste peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste de juriste vacant ou temporairement dépourvu de titulaire qu'elle est raisonnablement en mesure d'occuper, 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 ;

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

MODALITÉS :

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

L'affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel et doit être effectuée au même port d'attache.

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, la juriste 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 juriste enceinte, à la date de son accouchement et pour la juriste qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la juriste admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement.

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la juriste une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la C.S.S.T. verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30%) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où la juriste exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, de celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

331.

La juriste a 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 de 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 vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement ;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Durant ces congés, la juriste peut se prévaloir des dispositions du Régime d'assurance-traitement; toutefois, dans le cas des visites prévues au paragraphe c), la juriste bénéficie au préalable d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours, lesquels peuvent être pris en demi-journée. L'Employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la juriste peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'Employeur.

Congé à l'occasion de la naissance

- 331.1** Le juriste a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le juriste a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou, le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de la grossesse. Le juriste qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'Employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Le juriste à temps partiel dont le conjoint accouche a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues par son horaire hebdomadaire de travail.

Congé de paternité

- 332.** À l'occasion de la naissance de son enfant, le juriste a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur, à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 343.1 et 343.2, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Lorsque le juriste est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime applicable et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

La juriste, dont le conjoint accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée l'une des mères de l'enfant.

Indemnités prévues pour le juriste admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

- 332.1** Pendant le congé de paternité prévu par l'article 332, le juriste reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il 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 l'article 323 ou 324.1 selon le cas et l'article 323.1, s'appliquent au juriste visé par le présent article en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour le juriste non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance-emploi

- 332.2** Le juriste 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 l'article 332, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.

Dispositions particulières

- 332.3** Les paragraphes a), b) et d) de l'article 326 s'appliquent dans les cas visés aux articles 332.1 et 332.2 en faisant les adaptations nécessaires.

- 332.4** Le juriste peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par le juriste.

Durant cette prolongation, le juriste ne reçoit ni indemnité, ni traitement et il bénéficie des avantages prévus à l'article 343.5.

Congés pour adoption et congé en vue d'une adoption

Congé pour l'adoption d'un enfant autre que l'enfant du conjoint

- 332.5** Le juriste 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 doit se terminer au plus tard le quinzième (15^e) jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. Le juriste qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'Employeur dès que possible.

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

- 333.** Le juriste qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 343.1 et 343.2, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour au travail. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^{ième}) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison. .

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

Pour le juriste non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance-emploi, 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.

- 333.1** Le juriste peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 333 s'il fait parvenir à l'Employeur avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par le juriste.

Durant cette prolongation, le juriste ne reçoit ni indemnité, ni traitement et il bénéficie des avantages prévus par l'article 343.5.

Indemnités prévues pour le juriste admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

- 334.** Pendant le congé pour adoption prévu par l'article 333, le juriste reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il 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 l'article 323 ou 324.1 selon le cas et l'article 323.1, s'appliquent au juriste visé par le présent article en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour le juriste non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance-emploi

- 334.1** Le juriste non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni 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 par l'article 333, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.

Disposition particulière

- 335.** Les paragraphes a), b) et d) de l'article 326 s'appliquent dans les cas visés aux articles 334 et 334.1, en faisant les adaptations nécessaires.

Congé pour l'adoption de l'enfant de son conjoint

- 335.1** Le juriste qui adopte l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption de l'enfant.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

- 336.** Le juriste bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, à la suite d'une demande écrite adressée à l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

Le juriste qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption d'un enfant autre qu'un enfant de son conjoint obtient à cette fin, à la suite d'une demande écrite adressée à l'Employeur, si possible quinze (15) jours à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale du congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Le congé sans traitement prévu par le présent article prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi et le congé prévu par l'article 333 s'applique alors.

337. Supprimé

338. Supprimé

Congés sans traitement et congé partiel sans traitement

339. Le juriste a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande de congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus par le présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé. L'Employeur ne peut refuser cet aménagement, à moins qu'il ne corresponde pas aux besoins du service.

a. Congé de deux (2) ans

1. Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au juriste immédiatement après le congé de maternité prévu par l'article 315 sous réserve de l'article 326.1;
2. Un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans est accordé au juriste immédiatement après le congé de paternité prévu à l'article 332. La durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance. L'article 326.1 s'applique en faisant les adaptations nécessaires ;
3. Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au juriste immédiatement après le congé pour adoption prévu à l'article 333. La durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. L'article 326.1 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Le juriste qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans. Lorsque le juriste se prévaut d'un tel congé partiel sans traitement, il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

Le juriste en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement a le droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance, de se prévaloir une (1) fois de chacun des changements suivants :

- i) modifier son congé sans traitement en un congé partiel sans traitement ou l'inverse selon le cas ;

- ii) modifier son congé partiel sans traitement en cours.

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

Lorsque le conjoint du juriste n'est pas un employé d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 326, le juriste peut se prévaloir d'un des congés prévus ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la limite fixée à deux (2) ans consécutifs après la naissance ou l'adoption.

b. Congé de cinquante-deux (52) semaines

Le juriste qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a. peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par le juriste et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Ce paragraphe s'applique au juriste qui adopte l'enfant de son conjoint.

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

340. Supprimé

341. Supprimé

342. Supprimé

343. Supprimé

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

343.1 Lorsque son enfant est hospitalisé, la juriste en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, le juriste en congé de paternité ou le juriste en congé pour adoption en vertu de l'article 333 peut, après entente avec l'Employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

343.2 Sur demande présentée à l'Employeur, la juriste en congé de maternité, le juriste en congé de paternité, le juriste en congé pour adoption en vertu de l'article 333 ou le juriste en congé sans traitement à temps complet prévu à l'article 339, mais uniquement s'il s'agit des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé lorsque survient un accident, une maladie liée à la grossesse, un acte criminel

l'autorisant à s'absenter en vertu de l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon les articles 138.3 et 138.4.

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines durant lesquelles le congé peut être suspendu correspond au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres cas 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 la suspension de son congé, le juriste est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. Le juriste bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus par l'article 343.5.

- 343.3** Lors de la reprise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 343.1 ou de l'article 343.2, l'Employeur verse au juriste l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas suspendu ou fractionné son congé et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé sous réserve des dispositions prévues à l'article 311.1.

Avantages

- 343.4** Durant le congé de maternité prévu à l'article 315, les congés spéciaux prévus par les articles 330 et 331, le congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 331.1, le congé de paternité prévu à l'article 332 et le congé pour adoption prévu aux articles 332.5, 333 ou 339, le juriste bénéficie, dans la mesure où il y a normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie ;
- assurance maladie, en versant sa quote-part ;
- accumulation de crédits de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu ;
- accumulation de crédits de congés de maladie ;
- accumulation de l'expérience ;
- accumulation du service.

- 343.5** Durant le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par l'article 339 et durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 336, le juriste accumule son expérience, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé. Il continue de participer au régime d'assurance maladie 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.

Le juriste peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus par l'article 265 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Retour au travail

- 343.6** L'Employeur fait parvenir à la juriste, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

La juriste à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus se présente au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de manière prévue par l'article 339 ou de bénéficier de l'application de l'article 320.

La juriste qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période la juriste qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

343.7 Le juriste doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 332 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 333 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 339. Au terme de cette période, le juriste qui ne s'est pas présenté au travail est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période le juriste qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

343.8 Au retour du congé de maternité, d'un congé spécial prévu par l'article 330 ou l'article 331, du congé de paternité prévu à l'article 332 ou du congé pour adoption prévu à l'article 333, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 336 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines prévu à l'article 339, le juriste reprend son emploi.

Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, le juriste a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

343.9 Le juriste à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés sans traitement prévus par l'article 339 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 336 doit donner un avis de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé. S'il ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, il est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

CHAPITRE 9 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

SECTION 9.1 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Comité de relations professionnelles / comité de griefs

344. Le comité de relations professionnelles agit, notamment, à titre de comité des griefs.

Les parties peuvent également s'adjoindre, si elles le désirent et à leurs frais, d'autres personnes non employées. Dans les 30 jours de la signature de la convention collective, le Syndicat fera connaître les personnes qu'il a désignées.

345. Il n'y aura aucune perte de traitement ou d'avantages pour les juristes représentant le Syndicat au comité.

346. Tout juriste qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention collective peut, accompagné s'il le désire d'un représentant délégué syndical, tenter de régler sa plainte ou son problème avec son supérieur immédiat. À défaut de règlement, la procédure prévue à l'article 348 s'applique.

347. Le Syndicat (par un de ses conseillers en relation du travail ou par un membre du comité des griefs) peut faire et soumettre un grief au nom d'un juriste, d'un groupe de juristes ou de l'ensemble des juristes. Dans un tel cas, la procédure prévue à l'article 348 s'applique.

348. Étape No 1

Tout juriste peut soumettre, par écrit, un grief signé par lui, à l'Employeur ou à la personne représentant ce dernier, dans les trente (30) jours de la connaissance du fait qui a donné lieu au grief. C'est l'arbitre qui décide de la date à laquelle le juriste a pris connaissance du fait qui a donné lieu au grief si cette date est contestée par l'une ou l'autre des parties. Le délai de présentation d'un grief pour le juriste qui doit s'absenter de son bureau à la demande expresse de l'Employeur, pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs, est suspendu pendant la durée de son absence.

Les parties peuvent se rencontrer en comité dans les trente (30) jours suivant le dépôt du grief et tenter de le régler. L'Employeur doit transmettre sa décision au juriste concerné, avec copie au Syndicat, dans les trente (30) jours qui suivent cette rencontre, si cette dernière a été tenue. Dans l'éventualité où la rencontre n'aurait pas été tenue, la période d'attente supplémentaire de trente (30) jours pour obtenir la réponse de l'Employeur n'est plus nécessaire et on peut procéder immédiatement à l'étape No 2 suivante.

Étape No 2

Si aucune entente n'intervient à l'étape No 1, le Syndicat peut, par un membre du comité des griefs ou un de ses conseillers en relation du travail, dans les trente (30) jours suivant la rencontre prévue à l'étape No 1 ou suivant la fin du

délai où la rencontre aurait dû avoir été tenue, porter le grief à l'arbitrage suivant la procédure prévue à la section 9.2.

349. Sous réserve de dispositions spécifiques énoncées ailleurs dans la présente convention collective, chacune des étapes de cette procédure doit être épuisée avant de passer à la suivante, sauf si les parties en conviennent autrement par écrit.

De même, les délais prévus au présent chapitre sont des délais de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les parties. Tous les jours, sauf le premier, sont comptés, incluant les fériés et les samedis ou dimanches. Cependant, si le dernier jour d'un délai coïncide avec un jour férié ou une journée de fin de semaine, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

350. Au cours de la procédure de règlement des griefs, les parties peuvent être assistées des juristes concernés ainsi que des témoins nécessaires, si elles le jugent utile, et ce sans perte de traitement, avantages et privilèges.

351. Dans le cas de suspension ou de congédiement, le fardeau de la preuve incombe toujours à l'Employeur.

352. L'Employeur peut soumettre un grief au Syndicat et dans ce cas, la procédure prévue au présent chapitre s'applique, en changeant ce qui doit être changé.

353. Un vice de forme dans la formulation du grief n'entraîne pas sa nullité.

354. Pour être valide, un règlement de grief doit être signé par les représentants de l'Employeur et du Syndicat ainsi que par le juriste en cause.

355. Malgré toute disposition contraire, tout juriste qui quitte le service de l'Employeur conserve le droit de déposer un grief pour réclamer tout montant qui lui est dû.

SECTION 9.2 ARBITRAGE

356. a) Lorsque l'une des parties décide de porter un grief à l'arbitrage, elle doit en aviser par écrit l'autre partie, en suggérant par la même occasion le nom de trois (3) arbitres pour acceptation ou refus. L'une ou l'autre des parties doit donner sa réponse dans les trente (30) jours en indiquant son acceptation de l'un des arbitres ou en suggérant d'autres noms.

b) Une fois l'arbitre choisi en vertu de l'article 356 a), la partie qui porte le grief à l'arbitrage devra, dans les trente (30) jours, mandater l'arbitre choisi et lui demander de fixer, de concert avec les parties, une ou des dates possibles d'enquête et d'audition.

357. À défaut d'entente entre les parties quant au choix de l'arbitre, le Syndicat ou l'Employeur peut demander au ministre du Travail de nommer un arbitre.

358. A) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs, compte tenu des faits ayant donné naissance aux dits griefs et du contenu de la convention collective ; en conséquence, il ne peut jamais ajouter, soustraire ou modifier quoi que ce soit dans cette convention collective, pas plus qu'il ne peut rendre une décision incompatible avec les termes et les dispositions de la présente convention collective.

B) Toutefois, dans les cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre peut se prononcer de la manière suivante, à savoir :

- a) Soit en maintenant la décision de l'Employeur ;
- b) Soit en convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande ;
- c) Soit en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande ;
- d) Soit en réinstallant le juriste dans ses fonctions avec tous ses droits et en lui remboursant la perte subie à la suite de la suspension ou du congédiement. Le remboursement est effectué en déduisant de ces sommes les revenus du juriste résultant d'une activité, d'une prestation ou d'une indemnité compensatrice à cette suspension ou à ce congédiement.

359. C'est l'arbitre qui fixe le jour, l'heure et le lieu des séances, après entente avec les représentants des parties ; il a un délai de trente (30) jours civils, après la fin de la preuve, pour rendre sa décision à moins qu'à sa demande, ledit délai ne soit prolongé par les parties.

360. La décision de l'arbitre est finale et lie les parties ainsi que le juriste concerné.

361. Les honoraires de l'arbitre ainsi que les dépenses et frais encourus dans l'exercice de ses fonctions sont partagés en parts égales entre les parties. Sous réserve de la section 2.3, chaque partie acquitte les dépenses et le traitement, le cas échéant, de ses témoins.

362. Le plaignant ou, dans le cas d'un grief collectif, le juriste représentant le groupe, voit son traitement maintenu lors de l'arbitrage.

363. Dans tous les cas d'adjudication d'une somme d'argent décidée par le tribunal, celui-ci peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux légal applicable à compter de la date où cette somme est exigible.

Il doit être ajouté à ce montant une indemnité calculée en appliquant à ce montant à compter de la même date, un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale.

CHAPITRE 10 CONDITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINS JURISTES

SECTION 10.1 APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE - PRINCIPE

Juristes surnuméraires

- 364.** Les stipulations de la convention s'appliquent au juriste surnuméraire, sous réserve des exclusions suivantes :

Le juriste surnuméraire travaillant moins de trente-cinq (35) heures par semaine est soumis aux dispositions de la convention applicables au juriste à temps partiel, dans la mesure où il y a droit en vertu de la présente section, et en faisant, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

Exclusions et exceptions applicables à tous les juristes surnuméraires

- 365.** Les dispositions de la section 8.2 ne s'appliquent aux juristes surnuméraires que pendant la période d'emploi déterminée à leur engagement.
- 366.** Le juriste surnuméraire est classé, compte tenu de l'emploi à pourvoir ainsi que de son dossier scolaire et professionnel, de la manière prévue à la convention collective.
- 367.** Les stipulations relatives aux régimes collectifs prévues par les sections 8.1 et 8.3 ne s'appliquent aux juristes surnuméraires que pendant la période déterminée à leur engagement.

Aux fins de progression salariale, le juriste surnuméraire obtient une révision de son classement après avoir terminé une période d'emploi de 1826 heures.

- 368.** Lorsque l'Employeur veut, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement, licencier ou mettre à pied un juriste surnuméraire, il lui donne un préavis d'une (1) semaine si la période déterminée est d'une durée inférieure à un (1) an et de deux (2) semaines si la période déterminée est d'une durée égale ou supérieure à un (1) an. Seuls les avantages prévus par le chapitre 8 déjà acquis au moment du licenciement ou de la mise à pied continuent de s'appliquer durant le reste de la période d'emploi déterminée à son engagement.
- 369.** La juriste surnuméraire enceinte qui, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement, est licenciée ou mise à pied, bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise parce qu'elle est enceinte. Dans ce cas, il incombe à l'Employeur de prouver qu'il a pris cette décision pour une autre cause juste et suffisante.

Période d'essai

- 370.** Le juriste surnuméraire doit, pour être maintenu en fonction, accomplir avec succès une période d'essai de six (6) mois. La décision de l'Employeur de mettre fin à l'emploi à l'intérieur de ce délai ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

Juristes en détachement

371. Le juriste en détachement dans le cadre d'une entente entre l'Employeur et un autre gouvernement ou un organisme international est en congé avec traitement suivant l'échelle de traitement qui lui est applicable. Durant la période au cours de laquelle le juriste est en détachement, son ancienneté s'accumule.

La convention ne s'applique pas à ce juriste sauf les chapitres et les articles suivants:

Section 2.1	-Cotisation syndicale -Renseignements au Syndicat et aux juristes
Section 3.1	-Mesures administratives
Section 3.2	-Mesures disciplinaires
Chapitre 6	-Organisation de la carrière, sauf régime de sécurité d'emploi
Section 7.1	-Rémunération
Section 8.1	-Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement
Section 8.2	-Accidents du travail et maladies professionnelles
Chapitre 9	-Règlement des griefs et arbitrage.

Un juriste en détachement ne peut formuler un grief que sur les sujets ci-haut mentionnés.

CHAPITRE 11 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

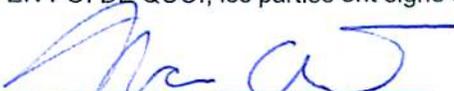
372. La présente convention collective est en vigueur à compter de sa signature.
373. La présente convention collective couvre la période du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2015.

Les conditions de travail contenues dans la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective sauf si le droit au lock-out ou à la grève est exercé auquel cas les conditions de travail contenues dans la présente convention prennent fin à compter de la date d'exercice de ce droit.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention collective intervenue ce jour entre l'Association des juristes de l'État et l'Autorité des marchés financiers vaut également pour les annexes et la lettre d'entente #1 qui font partie intégrante de la convention collective.

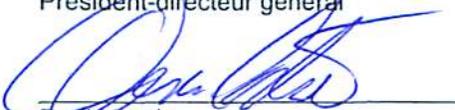
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce

15 février 2013


Mario Albert
Président-directeur général


Sébastien Rochette
Président

2013-02-01


Denis Lortie
Directeur général des ressources humaines


Éric Blais
Représentant

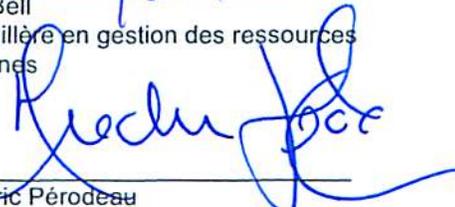

Robert Demchuk
Conseiller en gestion des ressources humaines


Mathieu Laberge
Représentant

2013-02-05


Jean-Francois Routhier
Directeur des affaires juridiques – Québec


Jany Bell
Conseillère en gestion des ressources humaines


Frédéric Pérodeau
Directeur du contentieux - Montréal

ANNEXE A

CLASSIFICATION DES JURISTES

ATTRIBUTIONS

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

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

EXIGENCES ET QUALIFICATIONS NORMALES

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

ANNEXE B

Échelle de traitement des juristes

	01-04-2010 au 31-03-2011	01-04-2011 au 31-03-2012	01-04-2012 au 31-03-2013	01-04-2013 au 31-03-2014	01-04-2014 au 31-03-2015
Minimum	44 384 \$	50 607 \$	51 113 \$	52 007 \$	53 047 \$
Maximum	107 956 \$	108 766 \$	109 854 \$	111 776 \$	114 012 \$

LETTRE D'ENTENTE # 1

CONCERNANT LA RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

ATTENDU QUE les juristes à l'emploi de l'Autorité des marchés financiers ne sont pas couverts par une assurance responsabilité auprès de l'Employeur;

ATTENDU QUE de ce fait, d'éventuelles poursuites pourraient être entamées par l'Employeur auprès de l'ordre professionnel des juristes;

ATTENDU QUE les juristes et l'Employeur sont liés par une convention collective de travail;

1. L'Employeur ou l'un de ses représentants s'engage à ne pas entreprendre de poursuites contre un juriste auprès de son ordre professionnel en cas de faute professionnelle, si cette faute ne constitue pas un acte dérogatoire au sens du code de déontologie de la profession du juriste;
2. En cas de faute professionnelle, qui ne constitue pas un acte dérogatoire au sens du code de déontologie de la profession du juriste, ce sont les dispositions de la convention collective relatives aux mesures disciplinaires qui s'appliquent, le cas échéant;
3. La présente fait partie intégrante de la convention collective des juristes auprès de l'Employeur.