



**PAR COURRIEL :**

Le 14 décembre 2017

**OBJET: Demande d'accès à l'information  
N/dossier : 53739**

Monsieur,

Le 13 décembre 2017, nous avons reçu par courriel votre demande d'accès à l'information dans laquelle vous nous demandez:

*« J'aimerais consulter le document mentionnant les salaires des avocats de l'aide-juridique selon leur expérience. Pourriez-vous me l'envoyer svp ? »*

Nous vous informons que ces renseignements sont de nature publique et que vous pouvez consulter toutes les conventions collectives auprès du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale sur leur site Internet en cliquant sur le lien suivant :

[https://www.travail.gouv.qc.ca/relations\\_du\\_travail/conventions\\_collectives\\_en\\_ligne\\_corail.html](https://www.travail.gouv.qc.ca/relations_du_travail/conventions_collectives_en_ligne_corail.html)

Il suffit de vous inscrire sur ce site (aucun frais n'est demandé) et de faire une recherche en écrivant « Avocats » dans les mots clés, une liste des différents centres communautaires juridiques s'affichera. Par la suite, vous n'aurez qu'à choisir le centre qui vous convient.

À titre d'information, je vous transmets en annexe la dernière convention collective signée entre la Commission des services juridiques et le Syndicat des avocats de l'aide juridique de Montréal Unité Commission des services juridiques.

Conformément à la loi, nous vous informons que vous pouvez demander la révision de cette décision auprès de la Commission d'accès à l'information du Québec. Vous trouverez ci-joint une note explicative relative à l'exercice de ce recours.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

**M<sup>e</sup> Richard La Charité**

Secrétaire de la Commission  
et Responsable de l'accès à l'information et  
de la protection des renseignements personnels

RLC/lc



## Note explicative

### AVIS DE RECOURS EN RÉVISION

#### RÉVISION

##### a) Pouvoir

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne peut, lorsque sa demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels ou dans le cas où le délai prévu pour répondre est expiré, demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision.

La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

##### QUÉBEC

Bureau 2.36  
525, boul. René-Lévesque Est  
Québec (Québec) G1R 5S9  
Tél: 418 528-7741  
Télé: 418 529-3102

##### MONTRÉAL

Bureau 18.200  
500, boul. René-Lévesque Ouest  
Montréal (Québec) H2Z 1W7  
Tél: 514 873-4196  
Télé: 514 844-6170

##### b) Motifs

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

##### c) Délais

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).

15631-5

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2012-9206

N° dossier d'accréditation : AM-1002-4671

<b>EMPLOYEUR</b>  COMMISSION DES SERVICES JURIDIQUES 2, COMPLEXE DESJARDINS, TOUR DE L'EST BUREAU 1404 MONTRÉAL QC H5B 1B3  Secteur d'activité : Péri-public		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT DES AVOCATS DE L'AIDE JURIDIQUE DE MONTRÉAL 1601, AVENUE DE LORIMIER MONTRÉAL QC H2K 4M5  Affiliation : Confédération des Syndicats Nationaux		
Date signature : 2012-09-04 Date dépôt : 2012-09-11	Nombre de salariés visés : 6	Date début : 2010-04-01 Date d'expiration : 2015-03-31

Remarque :

Guy Laverdière  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365    2012-09-12  
Téléphone                      Date

Responsable de documents en relations du travail  
Direction de l'information sur le travail  
Ministère du Travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
Québec (Québec), G1R 5S1  
Téléphone : (418) 643-4907  
Télécopieur : (418) 644-6969

CONVENTION COLLECTIVE  
2010-2015

ENTRE

LA COMMISSION DES SERVICES JURIDIQUES



ET

LE SYNDICAT DES AVOCATS  
DE L'AIDE JURIDIQUE DE MONTRÉAL  
UNITÉ COMMISSION DES SERVICES JURIDIQUES



## Table des matières

Article 1	Objet de la convention.....	p.5
Article 2	Définitions.....	p. 5
Article 3	Accréditation et champ d'application.....	p. 6
Article 4	Régime Syndical.....	p. 7
Article 5	Retenues syndicales.....	p. 8
Article 6	Liberté d'action syndicale.....	p. 9
Article 7	Responsabilité professionnelle .....	p. 9
Article 8	Autonomie professionnelle.....	p. 10
Article 9	Charge de travail .....	p. 11
Article 10	Participation.....	p. 11
Article 11	Ancienneté .....	p. 12
Article 12	Reconnaissance de scolarité ou d'expérience .....	p. 13
Article 13	Sécurité d'emploi .....	p. 14
Article 14	Mouvement du personnel .....	p. 14
Article 15	Mesure disciplinaire.....	p. 15
Article 16	Procédure de règlement des griefs .....	p. 17
Article 17	Arbitrage.....	p. 17
Article 18	Jours fériés.....	p. 18
Article 19	Vacances annuelles.....	p.19
Article 20	Congés sociaux.....	p. 22
Article 21	Droits parentaux .....	p. 24
Article 22	Assurances collective – Congés de maladie.....	p. 39
Article 22A	Régime de retraite .....	p. 40
Article 23	Accident du travail .....	p. 43
Article 24	Congrès et conférence .....	p. 43
Article 25	Congé sabbatique à traitement différé .....	p. 44

Article 26	Congé sans traitement.....	p. 50
Article 27	Congé pour activités politiques.....	p. 51
Article 28	Versement du traitement .....	p. 52
Article 29	Frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle.....	p. 52
Article 30	Frais à l'occasion d'un déménagement.....	p. 53
Article 31	Maintien des conditions de travail .....	p. 58
Article 32	Fournitures .....	p. 58
Article 33	Classification et progression dans la classe d'emploi.....	p. 58
Article 34	Évaluation du rendement.....	p. 59
Article 35	Durée du travail .....	p.61
Article 36	Rémunération et autres dispositions d'ordre pécuniaire.....	p. 61
Article 37	Autres dispositions concernant la rémunération.....	p. 67
Article 38	Mesures transitoires .....	p. 68
Article 39	Durée de la convention.....	p. 69

**Liste des annexes**

Annexe 1	Échelle de traitement.....	p. 70
Annexe 2	Lettre d'entente relative à l'intégration des avocats .....	p. 71
Annexe 3	Lettre d'entente relative à l'article 34.07.....	p. 73
Annexe 4	Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales .....	p. 75
Annexe 5	Lettre d'entente relative à l'article 24 «Congrès et conférence».....	p. 76

## **ARTICLE 1**

### **OBJET DE LA CONVENTION**

- 1.01 La présente convention a pour but :
1. d'établir des rapports ordonnés entre les parties;
  2. d'établir de bonnes conditions de travail et
  3. de faciliter par des mécanismes appropriés, le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre les parties.
- 1.02 Il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou harcèlement par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs, contre une personne, pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne* ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.
- 1.03 Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.
- Le harcèlement psychologique s'entend d'une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste, étant reconnu qu'une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.
- 1.04 L'employeur convient de faire cesser toute situation de harcèlement existante ou virtuelle.
- À cet égard, le syndicat s'engage en autant que faire se peut, à porter à la connaissance de l'employeur toute situation de harcèlement et l'employeur convient de prendre toutes les dispositions nécessaires pour mettre fin à cette discrimination.

## **ARTICLE 2**

### **DÉFINITIONS**

- 2.01 Avocate, avocat : toute personne définie comme telle par la *Loi sur le Barreau* dans la seule mesure où elle est couverte par le certificat d'accréditation.
- 2.02 Stagiaire : un stagiaire couvert par le certificat d'accréditation, et comprend celui qui détient une carte restrictive de diplômé en droit.
- 2.03 Employeur : la Commission des services juridiques.
- 2.04 Syndicat : le Syndicat des avocats de l'aide juridique de Montréal, tel qu'accrédité, unité Commission des services juridiques.
- 2.05 Bureau : désigne un bureau local et, le cas échéant, une section de la division criminelle ou la division jeunesse.

- 2.06 Grief : toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- 2.07 Unité de négociation : tous les avocats et stagiaires couverts par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du *Code du travail du Québec*.
- 2.08 Conjoint ou conjointe : les personnes :
- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
  - b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
  - c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.
- 2.09 Enfant à charge : une ou un enfant de l'avocat, de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'avocat pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :
- a) être âgé de moins de 18 ans;
  - b) être âgé de moins de 25 ans et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;
  - c) quel que soit son âge, si elle ou il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.
- 2.10 Supérieur immédiat : La personne désignée par l'employeur incluant la personne appelée par le président à remplacer temporairement un directeur ou à exercer provisoirement les fonctions d'un emploi vacant de directeur tel que prévu aux articles 37.01 à 37.04.

### **ARTICLE 3**                    **ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION**

3.01 L'employeur reconnaît par les présentes le syndicat comme seul et unique représentant aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom de l'unité de négociation.

3.02 L'employeur convient de ne souscrire avec un avocat aucun engagement relatif à des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention sans l'intervention et l'accord écrit du syndicat.

Dans le cas où le syndicat n'a pas donné son accord, il peut recourir à la procédure de grief dans les 60 jours de la connaissance qu'il en acquiert.

## Stagiaire

3.03 Le stagiaire est soumis à toutes les dispositions de la convention, sauf celles prévues aux articles suivants :

- a) 6.03 et 6.04 Liberté d'action syndicale
- b) 8 Autonomie professionnelle
- c) 11 Ancienneté
- d) 12 Reconnaissance de scolarité ou d'expérience
- e) 13 Sécurité d'emploi
- f) 14 Mouvement de personnel
- g) 19 Vacances annuelles
- h) 21 Droits parentaux
- i) 25 Congé sabbatique à traitement différé
- j) 26.10 et 26.11 Congé sans traitement
- k) 27 Congé pour activités politiques

3.04 Le stagiaire dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

3.05 Le stagiaire qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables.

## ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

4.01 L'avocat membre du syndicat au moment de la signature de la présente convention et celui qui le devient par la suite doit, comme condition du maintien de son emploi, maintenir son adhésion au syndicat pour toute la durée de la convention.

4.02 L'avocat doit, dès son embauche, signer une formule d'adhésion au syndicat, et ce, comme condition d'emploi. L'employeur s'engage à faire compléter par le nouvel avocat, la formule que lui fournit le syndicat à cet effet et à la retourner à ce dernier dès qu'elle est dûment remplie. Il s'engage aussi à lui remettre, dès ce moment, une copie de la convention collective.

L'employeur prélève sur le premier salaire d'un nouvel avocat le montant indiqué de temps à autre par le syndicat à titre de droit d'entrée au syndicat. Il en fait remise au trésorier du syndicat dans les 30 jours.

4.03 L'employeur n'est pas tenu, indépendamment des dispositions des articles 4.01 et 4.02, de congédier un avocat parce que le syndicat refuse de l'accepter ou l'élimine de ses rangs, sauf lorsque l'avocat a participé à l'instigation, ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le syndicat.

4.04 L'avocat dont l'embauche est l'objet d'un grief parce qu'elle a été faite à l'encontre d'une disposition de la convention collective, ne peut acquérir pour le temps travaillé aucun droit en vertu de celle-ci, ni profiter du temps travaillé pour opposer à un autre avocat quelque droit ou privilège découlant de la convention collective.

Si le grief est accueilli, le temps travaillé ne peut servir à acquérir quelque droit en vertu de la convention collective.

## **ARTICLE 5**                    **RETENUES SYNDICALES**

5.01 L'employeur prélève sur le salaire de chaque avocat et stagiaire, le montant indiqué par écrit par le syndicat et en fait remise au trésorier du syndicat, au plus tard dans les 30 jours de la perception.

Cette remise s'accompagne d'une liste indiquant le nom des avocats cotisés et les montants perçus.

Cette liste comprend également les noms, date d'embauche, adresse, salaire et numéro d'assurance sociale des avocats embauchés pendant la période couverte par la liste ainsi que le nom des avocats qui ont quitté leur emploi pendant cette période et la date de leur départ.

L'employeur inscrit sur chaque relevé d'emploi, fédéral et provincial, le montant des retenues syndicales.

5.02 Lorsqu'une requête est logée auprès de la Commission des relations du travail dans le but de déterminer si un avocat est visé par le certificat d'accréditation, l'employeur, s'il ne prélève pas la cotisation ou s'il la prélève et ne la verse pas au syndicat, s'oblige envers celui-ci au paiement des sommes prélevées ou qui auraient dû l'être conformément à la décision du commissaire.

5.03 Une fois l'an, sur demande du syndicat, l'employeur lui fait parvenir une liste des avocats indiquant leur salaire, et s'il y a lieu, le nombre d'années reconnues à titre d'expérience ou de scolarité, selon l'article 12.

5.04 Dans les 30 jours suivants, le versement de nouveaux traitements, l'employeur fournit au syndicat toutes les données lui permettant de s'assurer que toutes les sommes monétaires disponibles aux fins d'ajustement des traitements ont été dégagées et distribuées. Si le syndicat en fait la demande, l'employeur le rencontre à cet égard.

## **ARTICLE 6**

### **LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE**

- 6.01 L'employeur reconnaît à deux représentants du syndicat le droit de s'absenter de leur travail sans perte de traitement pour vaquer à leurs occupations syndicales.
- Le représentant syndical qui s'absente de son travail pour une journée ou plus, en avise son supérieur immédiat.
- L'avocat intéressé et les témoins à un arbitrage peuvent également s'absenter de leur travail sans perte de traitement pour le temps de l'audition.
- 6.02 Le syndicat peut, après entente avec l'employeur quant au local, tenir des assemblées de ses membres sur les lieux de travail.
- 6.03 L'avocat qui accède à une fonction syndicale nécessitant une libération totale ou partielle, a droit, à cette fin, à un congé sans perte de traitement.
- L'avocat ainsi libéré conserve tous les droits et avantages qu'il retirerait d'une année de service.
- Le traitement que l'employeur continue à lui verser, est remboursé par l'organisme pour le compte duquel l'avocat est ainsi libéré, lequel organisme en plus de souscrire une garantie de remboursement, assume toute responsabilité découlant des activités de cet avocat pendant sa libération.
- 6.04 Le départ, le remplacement et le retour de l'avocat libéré à plein temps sont régis par les dispositions d'une entente à intervenir entre la personne libérée et l'employeur, à défaut de quoi, les dispositions de l'article 26 s'appliquent mutatis mutandis, le cas échéant.
- 6.05 Le syndicat a le droit d'afficher, dans les services et bureaux de l'employeur, au tableau fourni et désigné par ce dernier.

## **ARTICLE 7**

### **RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE**

- 7.01 L'employeur protège l'avocat dont la responsabilité civile peut être engagée suite à une faute de nature professionnelle commise dans l'exercice de ses fonctions, qui sans en restreindre la portée générale, comprennent l'information, l'animation et la défense des intérêts des personnes visées par la *Loi sur l'aide juridique et sur la prestation de certains autres services juridiques*.
- En conséquence, l'avocat doit informer dans les plus brefs délais, son supérieur immédiat, de toute poursuite intentée contre lui, en responsabilité civile ou professionnelle, pour un acte ou une omission lié à l'exercice des ses fonctions.
- Il doit aussi aviser son supérieur immédiat de toute poursuite criminelle qui peut affecter son droit de pratique.
- 7.02 L'employeur assume les frais du procureur qu'il choisit pour représenter l'avocat poursuivi. Il s'engage en outre à prendre fait et cause pour l'avocat et à le tenir quitte et indemne de toute réclamation. Il informe l'avocat du déroulement du litige et de toute transaction.

- 7.03 L'avocat est soumis à l'égard de l'employeur aux obligations d'un assuré à l'endroit de son assureur, notamment quant à la bonne foi, la collaboration et les délais d'avis d'un événement ou d'une réclamation. Il ne peut admettre sa responsabilité ni préjudicier à la défense que l'employeur veut opposer à la réclamation.  
Le défaut de se conformer à ces obligations peut entraîner un refus de couverture et d'indemnisation. Cependant, le défaut de donner les avis ci-dessus dans les délais indiqués n'est pas opposable à l'avocat si ce défaut ne cause pas de préjudice à l'employeur.
- 7.04 En toutes circonstances, l'avocat remet dès réception au supérieur immédiat, copie de tout avis, plainte ou décision provenant du Barreau du Québec ou de l'une de ses instances.  
  
À la demande de l'avocat qui est l'objet d'une plainte devant le Barreau ou d'une poursuite pour outrage au tribunal, pour un acte ou omission dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur assume les honoraires du procureur choisi par l'avocat et agréé par l'employeur.
- 7.05 Dans tous les cas prévus aux dispositions du présent article, l'avocat continue, même après avoir quitté son emploi, d'obtenir cette protection, si les faits qui l'ont rendue utile sont survenus alors qu'il était au service de l'employeur.

## **ARTICLE 8**

### **AUTONOMIE PROFESSIONNELLE**

- 8.01 L'avocat exerce sa profession dans le cadre de la *Loi sur l'aide juridique et sur la prestation de certains autres services juridiques* et demeure régi dans l'exercice de ses fonctions par la *Loi sur le Barreau*.  
  
L'employeur respecte les libertés professionnelles de l'avocat et sauvegarde plus particulièrement le caractère personnel et privilégié de sa relation avec le bénéficiaire.
- 8.02 L'avocat n'est pas tenu de fournir les services à un bénéficiaire pour des raisons de nature professionnelle, auquel cas il réfère celui-ci à son supérieur immédiat.
- 8.03 L'activité professionnelle de l'avocat implique le recours aux expertises que justifient selon les pratiques professionnelles reconnues, la nature et l'importance de l'affaire.
- 8.04 Les dossiers d'un bureau sont attribués aux avocats de ce bureau en tenant compte de leurs habiletés et compétences respectives selon les modes et critères d'attribution arrêtés par les avocats de ce bureau et agréés par la direction.

## **ARTICLE 9**

### **CHARGE DE TRAVAIL**

- 9.01 Le syndicat peut soumettre à l'employeur, par écrit, toute plainte concernant la charge de travail d'un avocat ou de plusieurs avocats d'un bureau.
- 9.02 Un comité « ad hoc » formé d'un représentant de l'employeur et de deux représentants du syndicat, étudie la plainte et fait, par écrit, à l'employeur et au syndicat, les recommandations qu'il juge appropriées dans les trente 30 jours du dépôt de la plainte.
- 9.03 Si la recommandation du comité « ad hoc » est unanime, elle lie l'employeur, le syndicat et les salariés concernés. Si la recommandation n'est pas unanime, l'employeur qui refuse d'y donner suite donne les motifs de ce refus par écrit au syndicat dans les 15 jours de la recommandation.
- 9.04 Les parties reconnaissent l'importance du travail communautaire dans la charge de travail d'un avocat.
- 9.05 Dans les cas d'absence d'un avocat, l'employeur s'engage à remédier à cette absence dans les meilleurs délais.

## **ARTICLE 10**

### **PARTICIPATION**

#### **Les réunions mensuelles**

- 10.01 À la demande du syndicat ou des avocats, mais au plus une fois par mois, l'employeur tient une réunion de service à ses frais, par division ou par bureau, à l'endroit et à la date qu'il détermine. De plus, au moins une fois l'an, l'employeur tient une réunion régionale des avocats.
- 10.02 Les avocats sont prévenus de la date, de l'heure et de l'endroit des réunions au moins trois semaines à l'avance.
- L'ordre du jour est soumis par l'employeur, le syndicat ou les avocats selon qui a demandé la réunion et les autres peuvent y ajouter des sujets.
- 10.03 Ces réunions ont notamment pour but de diffuser l'information et de discuter des problèmes administratifs et professionnels.

#### **Personnel de soutien**

- 10.04 Avant d'affecter à un avocat une secrétaire juridique nouvellement embauchée, l'employeur doit obtenir l'agrément de cet avocat.
- 10.05 Le refus d'agrément de l'avocat doit se fonder sur des motifs raisonnables.
- 10.06 L'avocat a droit aux services d'une secrétaire qui lui est affectée en priorité. Cela n'a pas pour effet d'augmenter le ratio secrétaire-avocats existant dans un bureau à la date d'entrée en vigueur de la convention collective. L'employeur ne peut modifier, sans nécessité, l'affectation de la secrétaire sans le consentement de l'avocat, sauf à la demande expresse de celle-ci.
- 10.07 Dans le cas d'absence d'une secrétaire, l'employeur s'engage à remédier à cette absence dans les meilleurs délais.

10.08 À la demande de l'employeur, l'avocat, à qui est affectée une secrétaire nouvellement embauchée ou une remplaçante, lui soumet toutes informations utiles et nécessaires à l'évaluation de cette personne.

## **ARTICLE 11**

### **ANCIENNETÉ**

11.01 L'ancienneté s'entend du temps écoulé au service de l'employeur et se calcule en années, mois et jours, à compter de la dernière date d'entrée en fonction.

Sont également comptés les années, mois et jours passés au service de la Commission des services juridiques ou de tout centre d'aide juridique, y compris le temps écoulé à titre de stagiaire, lorsqu'ils n'ont pas été suivis d'une période de travail excédant une année pour son propre compte ou le compte d'un employeur autre que la Commission des services juridiques ou l'un des centres d'aide juridique.

Les droits découlant de l'ancienneté sont acquis dès que l'avocat a terminé sa période de probation d'un an de travail au service de l'employeur.

11.02 L'avocat embauché pour remplacer :

- 1) un avocat ou un cadre absent;
- 2) un avocat ou un cadre qui occupe temporairement un autre poste;

n'acquiert pas le statut d'avocat permanent.

Il en est de même de l'avocat engagé temporairement dans le cadre d'un projet spécial ou d'un dossier spécifique.

Cet avocat a droit au processus de grief ou d'arbitrage, sauf s'il est remercié de ses services avant qu'il n'ait accompli un an de travail.

L'avocat maintenu à l'emploi au terme de la période de remplacement ou d'engagement afin d'assurer le transfert des dossiers ou pendant le temps nécessaire pour combler le poste en vertu de l'article 14, conserve son statut d'avocat remplaçant ou d'avocat temporaire. Il commence dès lors sa période de probation.

Toutefois, s'il est avisé formellement par l'employeur qu'il est embauché comme avocat permanent, conformément à l'article 14, le temps écoulé au service de l'employeur comme remplaçant ou temporaire lui est crédité aux fins de sa probation.

L'avocat permanent qui occupe temporairement un autre poste, a un droit de retour au poste qu'il occupait antérieurement.

11.03 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) congédiement;
- b) démission.

11.04 Lorsque l'employeur reprend à son service un avocat qui n'a pas antérieurement complété sa période de probation auprès de cet employeur, cet avocat ne fait que compléter les jours qui manquent à sa période de probation précédente, à condition qu'il ne se soit pas écoulé plus d'une année depuis son départ.

11.05 L'avocat en période de probation demeure régi par la convention, sauf qu'il n'a aucun recours en vertu de la procédure de règlement des griefs s'il est remercié de ses services.

## **ARTICLE 12**      **RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ OU D'EXPÉRIENCE**

12.01 L'avocat possédant à l'embauche une ou plusieurs années d'étude ou d'expérience en sus de celles qui lui sont reconnues, peut obtenir un traitement supérieur au taux prévu, pourvu que ses études et son expérience soient jugées pertinentes par rapport aux attributions et devoirs des avocats de l'employeur.

De même, l'avocat qui en cours d'emploi complète une ou plusieurs années d'études pertinentes, peut voir son traitement réajusté en conséquence.

Le traitement supérieur ainsi obtenu, est accordé à la date de la demande, en autant que les conditions soient réalisées à cette date.

12.02 Aux fins de ce qui précède :

- a) Une année d'études [d'une valeur de 30 crédits] complétée et réussie équivaut à une année d'expérience professionnelle;
- b) Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études doit être comptabilisé;
- c) Un maximum de deux années de scolarité peut être compté;
- d) Un traitement supérieur accordé à un avocat par un autre centre d'aide juridique ou par la Commission des services juridiques en vertu du présent article, est reconnu par l'employeur;
- e) Un comité composé de deux représentants de l'employeur et d'un représentant du syndicat, évalue après audition, si l'avocat en fait la demande, l'expérience et les études complétées. Les délibérations du comité sont confidentielles;
- f) Le comité recommande par un avis motivé, le traitement à l'embauche ou le montant de l'augmentation du traitement, en fonction du degré de pertinence de l'expérience acquise ou des études complétées.

12.03 L'évaluation, la recommandation et la décision de l'employeur ne peuvent faire l'objet d'un grief.

## **ARTICLE 13**

## **SÉCURITÉ D'EMPLOI**

13.01

Sous réserve du droit de l'employeur de congédier un avocat pour cause, l'avocat permanent ne peut être licencié ni mis à pied tant et aussi longtemps que la convention collective produit ses effets.

Toutefois, l'avocat peut, s'il le désire, renoncer à la présente disposition lorsqu'il est invité par l'employeur à le faire. Il reçoit alors à son départ, s'il a déjà complété une année de service, une indemnité égale à deux mois de traitement par année de service complétée jusqu'à concurrence de six mois de traitement.

## **ARTICLE 14**

## **MOUVEMENT DE PERSONNEL**

14.01

L'employeur avise, par écrit ou par courrier électronique, l'avocat et le syndicat de l'existence de tout poste vacant ou nouvellement créé couvert par l'accréditation. Cet avis indique :

- a) la nature des fonctions;
- b) l'endroit de leur exercice;
- c) les exigences requises et
- d) le caractère permanent ou temporaire du poste.

Les exigences doivent être pertinentes et relatives à la nature des fonctions.

14.02

L'avocat peut soumettre sa candidature, par écrit ou par courrier électronique, dans les 10 jours ouvrables de la date d'expédition de l'avis. Il peut en donner également avis au syndicat.

L'avocat qui s'absente pour une période de 10 jours ouvrables ou plus peut manifester au préalable, par écrit ou par courrier électronique son intérêt pour un poste affiché durant son absence; cet avis vaut soumission de sa candidature.

Il appartient à l'avocat d'informer l'employeur des coordonnées où le joindre et il doit se rendre disponible pour le processus de sélection à défaut de quoi sa candidature sera considérée comme non avenue. L'absence ou l'éloignement de l'avocat ne justifie pas de retarder le processus de sélection.

14.03

Parmi ceux qui ont posé leur candidature, le poste est accordé à l'avocat permanent, ou à l'avocat remplaçant ou temporaire qui a accompli 520 jours de travail, y incluant les jours fériés, les vacances annuelles et un maximum de 10 jours de congé en maladie, pourvu que le candidat retenu soit le plus compétent et qu'il réponde aux exigences.

14.04

À compétence équivalente, la candidature de l'avocat comptant le plus d'ancienneté doit être retenue.

14.05

Sauf dans le cas de remplacement temporaire n'excédant pas 12 semaines, l'employeur ne peut affecter un avocat à un bureau autre que celui où il est affecté sans son consentement.

Cependant, dans le cas de fermeture ou de fusion de bureaux, ou dans le cas de fermeture d'un poste dans un bureau, l'employeur pourra transférer l'avocat ayant le moins d'ancienneté dans ce bureau à un autre bureau.

Si le nouveau lieu de travail se situe à plus de 50 kilomètres du bureau d'origine, l'avocat peut refuser le transfert et supplanter l'avocat ayant une ancienneté moindre que la sienne, dans un autre bureau de son choix, à la condition qu'il réponde aux exigences normales du poste.

L'avocat déplacé par l'effet de la supplantation ne peut à son tour déplacer un avocat.

14.06

L'employeur avise l'avocat par écrit ou par courrier électronique, de l'existence de toute vacance ou nouvel emploi d'avocat non assujetti à l'unité de négociation. L'avocat peut soumettre sa candidature dans les 10 jours ouvrables de la date d'expédition de l'avis.

Les règles énoncées aux articles 14.03 et 14.04 ne s'appliquent pas dans ce cas.

L'employeur publie la nomination dans les jours qui la suivent et en informe par écrit les candidats et le syndicat.

14.07

L'employeur utilise le Centre unifié d'affichage de la Commission des services juridiques pour informer les avocats des postes vacants ou nouvellement créés dans sa région.

L'avocat intéressé peut soumettre sa candidature. Si le poste n'est pas comblé par un avocat déjà à l'emploi du centre ou de la Commission des services juridiques, l'avocat est alors invité à une entrevue.

Le Centre unifié d'affichage est accessible sur l'intranet de la Commission des services juridiques.

## **ARTICLE 15**

### **MESURE DISCIPLINAIRE**

15.01

L'employeur traite avec circonspection tout acte ou omission d'un avocat susceptible de lui être reproché.

15.02

La réprimande écrite, la suspension et le congédiement constituent les mesures disciplinaires. L'employeur ne peut imposer une mesure disciplinaire plus de trois mois après qu'il a acquis connaissance des faits justifiant cette mesure.

Avant d'imposer une mesure disciplinaire, l'employeur communique à l'avocat les faits qu'il se propose de lui reprocher et l'entend, à moins que l'avocat ne demande un délai de deux jours ouvrables pour être entendu. L'avocat peut se faire accompagner d'un représentant syndical.

La convocation de l'avocat à une rencontre suspend, à compter de sa signification et jusqu'à la tenue de celle-ci, l'écoulement du délai de trois mois ci-haut fixé.

15.03 L'employeur qui impose une mesure disciplinaire à un avocat doit l'informer par écrit, dans les trois jours subséquents, des faits qui ont provoqué cette mesure. Une copie de cet avis est transmise au syndicat dans les cinq jours de son expédition à l'avocat. Seuls ces faits peuvent être mis en preuve à l'occasion d'un arbitrage.

15.04 Aucun acte ou omission répréhensible d'un avocat ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage après 12 mois de sa survenance, sauf si tel acte ou omission est de nature à justifier son congédiement immédiat ou s'il y a acte ou omission similaire dans les douze 12 mois.

15.05 L'avocat peut toujours, sur demande, consulter son dossier personnel en présence, s'il le désire, d'un représentant syndical, obtenir tout renseignement pertinent, de même qu'en obtenir copie.

Le dossier comprend :

- a) la formule de demande d'emploi;
- b) la formule d'engagement;
- c) toute autorisation de déduction;
- d) les mesures disciplinaires;
- e) les avis de mise en candidature.

Sous réserve de l'article 15.04, les mesures disciplinaires déposées au dossier, autre que le congédiement, doivent en être retirées après douze 12 mois de leur imposition à moins qu'elles ne soient soumises à un arbitrage en instance.

L'avocat radié de façon temporaire ou permanente est réputé, pour la durée de la radiation, suspendu administrativement sans traitement jusqu'à l'épuisement de ses recours, sous réserve de l'exercice par l'employeur de ses droits disciplinaires.

15.06 En cas de congédiement ou de suspension, s'il y a recours à la procédure de règlement des griefs, l'employeur retient les bénéfices auxquels l'avocat a droit aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé.

Dans le cas des assurances collectives contributives et du régime de retraite, le présent article s'applique en autant que les dispositions pertinentes le permettent et que l'avocat qui est congédié ou suspendu continue à verser ces contributions, auquel cas l'employeur maintient les siennes.

## **ARTICLE 16**

### **PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

- 16.01 Les parties désirent régler équitablement et dans le plus bref délai tout grief. Par conséquent, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante.
- 16.02 L'avocat qui se croit lésé peut, seul ou assisté de son représentant syndical, soumettre par écrit son grief au président ou à son représentant dans les 60 jours suivant les faits qui ont donné naissance au grief ou suivant la connaissance des faits.
- Le syndicat peut également déposer un grief au nom de l'avocat, à moins que celui-ci ne s'y oppose.
- 16.03 Le président ou son représentant donne sa réponse par écrit à la personne qui a déposé le grief, avec copie au syndicat si ce dernier n'y est pas partie, dans les 15 jours de la réception du grief.
- Si l'avocat ou le syndicat n'est pas satisfait de la réponse donnée, ou s'il n'y a pas eu de réponse dans le délai prévu, il peut recourir à l'arbitrage.
- 16.04 Si plusieurs avocats pris collectivement ou si le syndicat se croient lésés dans les droits que leur reconnaît la convention, le syndicat peut soumettre un grief selon la procédure ci-haut prévue.
- 16.05 Lorsqu'un avocat se croit lésé par une décision de l'employeur qui modifie les conditions de travail autres que celles visées par cette convention collective, cet avocat peut formuler un grief si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employeur.
- 16.06 Les délais prévus au présent article sont de rigueur, mais peuvent être prolongés du consentement écrit de l'employeur et du syndicat.
- 16.07 Aucun grief ne peut être rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.

## **ARTICLE 17**

### **ARBITRAGE**

- 17.01 Si la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 16 ne permet pas le règlement satisfaisant d'un grief, le syndicat ou l'avocat concerné peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les 60 jours qui suivent la réception de la réponse ou l'expiration du délai prévu à 16.03.
- Le syndicat peut intervenir en tout temps en qualifiant la nature de son intervention.
- 17.02 Le grief est soumis à un arbitre unique. Les parties désignent pour les fins de la convention, Madame Diane Sabourin ainsi que Monsieur François Hamelin pour agir à tour de rôle comme arbitre. À défaut pour l'un ou l'autre de pouvoir agir dans un délai de 60 jours, l'employeur et le syndicat tentent de s'entendre sur le choix d'un autre arbitre et s'il n'y a pas d'entente, le ministre du Travail est invité à le nommer.

- 17.03 L'arbitre a les pouvoirs d'un arbitre de griefs prévus au *Code du Travail*, mais n'a pas compétence pour modifier le texte de la convention.
- 17.04 En matière disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. L'arbitre a alors compétence pour confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- Sous réserve de l'article 15.06, l'avocat congédié n'est pas considéré pendant cette période de mesure disciplinaire, comme étant un avocat employé à temps plein par l'employeur au sens de l'article 59 de la *Loi sur l'aide juridique et sur la prestation de certains autres services juridiques*.
- 17.05 Lorsque l'avis de grief au présent article comporte une réclamation pour une somme d'argent, l'avocat ou le syndicat peut d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit à cette somme d'argent, sans être tenu d'en établir le montant. S'il est décidé que le grief est bien fondé et s'il n'y a pas d'entente sur le montant à être payé, cette mésentente est soumise pour décision au même arbitre par simple avis écrit.
- 17.06 La décision arbitrale est finale et lie les parties.
- 17.07 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'employeur et le syndicat.
- L'audition du grief a lieu dans un local de l'employeur à moins qu'il n'y ait pas de local disponible et adéquat.
- Les dispositions relatives aux frais d'arbitrage prévues à la convention collective précédente continuent de s'appliquer aux griefs qui ont été déposés avant la signature de la présente convention.

## **ARTICLE 18**

### **JOURS FÉRIÉS**

- 18.01 Les jours suivants sont des jours fériés et chômés, sans réduction de traitement :
- a) jour de l'An;
  - b) lendemain du jour de l'An;
  - c) Vendredi saint;
  - d) lundi de Pâques;
  - e) lundi qui précède le 25 mai, la Journée nationale des patriotes;
  - f) fête nationale;
  - g) fête du Canada;
  - h) fête du Travail;
  - i) jour de l'Action de grâces;
  - j) veille de Noël;
  - k) jour de Noël;
  - l) lendemain de Noël;
  - m) veille du jour de l'An;
- 18.02 Si l'un de ces jours tombe un samedi ou un dimanche, le congé est reporté à une date convenue entre le syndicat et l'employeur.

18.03

Si un avocat, après entente avec l'employeur, travaille l'un des jours fériés et chômés prévus à l'article 18.01, ce congé est reporté à une date choisie par l'avocat.

**ARTICLE 19**

**VACANCES ANNUELLES**

19.01

L'avocat a droit, à compter du 1<sup>er</sup> avril de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée à partir du nombre de jours où l'avocat a eu droit à son traitement depuis le 1<sup>er</sup> avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars, et ce, selon la table d'accumulation suivante :

Nombre de jours où l'avocat a eu droit à son traitement du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars

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

Pour les fins de cet article, sont également comptées les années passées au service de la Commission des services juridiques ou de tout centre d'aide juridique, y compris le temps écoulé à titre de stagiaire, lorsqu'elles n'ont pas été suivies d'une période de travail excédant une année pour son propre compte ou le compte d'un employeur autre que ceux mentionnés dans le présent paragraphe.

- 19.02 Si une perte de traitement est causée par une absence occasionnée par la maladie ou un accident du travail, l'avocat est réputé recevoir son traitement jusqu'au 120<sup>e</sup> jour d'absence sans traitement [six mois].
- Aux fins de l'application des dispositions de la *Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles*, l'avocat est réputé absent avec traitement.
- L'avocat en congé de maternité, d'adoption ou de paternité bénéficie pour fins de vacances, des dispositions pertinentes prévues à l'article 21.
- Aux fins du tableau apparaissant à l'article 19.01, le congé sans traitement prévu à l'article 26.11 constitue du service continu.
- 19.03 En cas de cessation définitive d'emploi :
- a) l'avocat qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 31 mars précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée de vacances non prises, tel que prévu aux articles 19.01 et 19.02;
  - b) il a droit en plus, à une indemnité équivalente à la durée des vacances acquises depuis le 1<sup>er</sup> avril qui précède immédiatement son départ établi suivant les dispositions des articles 19.01 et 19.02.
- 19.04 L'avocat a droit de prendre ses vacances en tout temps de l'année. Cependant, le choix par l'avocat des périodes de vacances qu'il veut prendre, entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre, doit se faire du 15 mars au 15 avril précédent. Pour les vacances qu'il veut prendre entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril, le choix des périodes de vacances doit se faire du 15 septembre au 15 octobre précédent. Pour chacune de ces périodes, le choix se fait à l'intérieur de chaque bureau, par ordre d'ancienneté, et ce après entente avec l'employeur.
- Toutefois, pour chacune de ces deux périodes, après le 15 avril et le 15 octobre, toute demande de vacances sera étudiée par ordre de priorité de demandes.
- 19.05 Les vacances se prennent normalement durant l'année qui suit celle de leur acquisition, mais une période de 10 jours peut être reportée à l'année suivante au choix de l'avocat; si ce dernier désire reporter une plus grande période de ses vacances, il pourra le faire après entente avec l'employeur. Tout report ne doit pas préjudicier le choix des périodes de vacances fait par les autres avocats. Il est entendu, toutefois, que les vacances peuvent être prises à la discrétion de l'avocat, après en avoir avisé par écrit l'employeur, par période de cinq jours ouvrables consécutifs, ou d'une façon continue. Les jours ainsi reportés doivent être utilisés au cours de l'année suivante. De plus, après entente avec l'employeur, un avocat peut prendre, à même les vacances auxquelles il a droit, 10 jours ouvrables en jours ou en demi-jours séparés.
- 19.06 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, le congé est ajouté aux vacances ou reporté à une date ultérieure au choix de l'avocat. Celui-ci prend ce congé reporté après entente avec l'employeur.
- 19.07 Lorsqu'un avocat désire modifier son choix de période de vacances, il peut le faire après entente avec l'employeur, sans toutefois préjudicier au choix des périodes de vacances fait par les autres avocats.

- 19.08 Sur demande formulée au moins trois semaines à l'avance, l'employeur verse à l'avocat au moment de son départ pour vacances, l'indemnité qui lui est due.
- 19.09 L'avocat incapable de prendre ses vacances pour raisons de maladie, accident de travail ou autres raisons jugées valables par l'employeur survenues avant le début de la période de vacances, peut reporter sa période de vacances ou ce qu'il en reste à une date ultérieure. Cependant, le choix de la nouvelle période de vacances se fait après entente avec l'employeur et cette entente ne doit pas préjudicier au choix des périodes de vacances fait par les autres avocats.
- 19.10 Les vacances dues et non reportées conformément à la convention au 31 mars d'une année sont perdues.
- 19.11 Lorsque des événements survenus pendant la période de vacances le justifient, le président peut dans des circonstances qu'il juge exceptionnelles interrompre le congé annuel d'un avocat qui le demande et permettre le report des jours de congés non utilisés.

## **ARTICLE 20**

### **CONGÉS SOCIAUX**

- 20.01 L'avocat a droit, sur demande présentée à l'employeur, à une autorisation d'absence pour les fins et périodes de temps suivantes :
- a) son mariage : sept jours consécutifs y compris le jour du mariage;
  - b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur : le jour du mariage à condition qu'il y assiste;
  - c) le décès de son conjoint, de sa fille ou de son fils : sept jours consécutifs, dont le jour des funérailles; toutefois, dans le cas du décès d'un enfant à charge qui n'est pas le fils ou la fille, cinq jours consécutifs dont le jour des funérailles;
  - d) le décès de ses père, mère, frère ou sœur : trois jours consécutifs, dont le jour des funérailles;
  - e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile du salarié : trois jours consécutifs dont le jour des funérailles;
  - f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile du salarié : le jour des funérailles;
  - g) lorsqu'il change le lieu de son domicile : la journée du déménagement; cependant, un salarié n'a pas droit de ce chef à plus d'une journée de congé par année contractuelle;
  - h) le décès de l'enfant de son conjoint non couvert par la définition d'enfant à charge prévue à l'article 2.09 : quatre jours consécutifs dont le jour des funérailles;

- i) le décès ou les funérailles de son petit-enfant : un jour;
- j) le mariage de l'enfant de son conjoint : le jour du mariage, à la condition d'y assister.

En application des paragraphes c), d), e) et h) du présent article, une journée de congé discontinu est accordée à l'occasion de la crémation mais elle ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours ouvrables d'absence auxquels l'avocat a droit.

20.02 Si l'un des jours octroyés en vertu de l'article 20.01 coïncide avec une journée régulière de travail de l'avocat visé, celui-ci ne subit aucune réduction de traitement.

Toutefois, dans le cas prévu au paragraphe h) de l'article 20.01, l'avocat n'a droit qu'à un seul jour avec maintien du traitement.

20.03 L'avocat n'a droit à un permis d'absence sans perte de traitement dans les cas visés aux paragraphes c), d), f), h) de l'article 20.01, que s'il assiste aux funérailles du défunt, s'il y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de 240 kilomètres du lieu de la résidence de l'avocat, celui-ci a droit à un jour chômé additionnel.

20.04 L'avocat appelé à comparaître comme témoin devant un tribunal ou un organisme quasi-judiciaire dans une cause où il n'est pas partie, ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en cour.

20.05 L'avocat appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ne subit de ce fait aucune diminution de traitement et ses frais sont remboursés selon les dispositions de l'article 29.

#### **Congé pour responsabilités familiales et parentales**

20.06 Sous réserve de l'article 20.07, l'avocat 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. Ces absences sont sans traitement. L'employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'avocat 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 et pour limiter la durée du congé.

20.07 Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 20.06 ne peut excéder dix (10) jours par année civile.

20.08 L'avocat 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 et selon les modalités prévues à la loi.

Si la personne auprès de qui l'avocat est requis en application de l'alinéa précédent décède au cours du congé, l'avocat peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu par l'article 20.01.

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

20.10 L'avocat qui désire se prévaloir d'un congé prévu à l'article 20.06, 20.08 ou 20.09 en avise l'employeur dès que possible en précisant les motifs de son absence et en fournissant la preuve justifiant celle-ci.

20.11 Durant ces congés, l'avocat bénéficie des avantages prévus à l'article 21.42.

Le retour au travail, à la suite d'un de ces congés, est effectué conformément aux articles 21.37, dernier alinéa, 21.43 et 21.45.

## **ARTICLE 21 DROITS PARENTAUX**

### **SECTION I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

21.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, aucune disposition ne peut avoir pour effet de conférer à un avocat un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.

21.02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption 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 ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.

Sous réserve de 21.17 et 21.18, 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 l'avocat reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

21.03 Dans le cas où l'avocat partage avec son conjoint les prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, les indemnités prévues ne sont versées que si l'avocat reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

21.04 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.

21.05 L'employeur ne rembourse pas à l'avocat les sommes qui pourraient lui être exigées 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

- 21.06 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.
- 21.07 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.
- 21.08 S'il est établi devant un arbitre qu'une avocate 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*

- 21.09 L'avocate 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 21.38 et 21.39 doivent être consécutives.

L'avocate 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 21.38 et 21.39 doivent être consécutives.

L'avocate dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

L'avocat dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

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

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

- 21.11 L'avocate 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 21.15, 21.17 ou 21.18, selon le cas.

- 21.12 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'article 21.09. Si l'avocate revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

21.13

Si la naissance a lieu après la date prévue, l'avocate 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.

L'avocate 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 l'avocate.

Durant ces prolongations, l'avocate ne reçoit ni indemnité, ni traitement. L'avocate bénéficie des avantages prévus à l'article 21.41 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et, pendant les semaines subséquentes, des avantages prévues à l'article 21.42.

*Préavis de départ*

21.14

Pour obtenir le congé de maternité, l'avocate 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 l'avocate doit cesser de travailler plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, l'avocate 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 l'avocate admissible au Régime québécois d'assurance parentale***

21.15

L'avocate qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 21.19 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 parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance parentale qu'une avocate 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 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 l'avocate 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, l'avocate 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.

21.16

L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'avocate 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 l'avocate démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre de l'employeur à cet effet. Si l'avocate 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 l'avocate, lui produire cette lettre.

Le total des sommes reçues par l'avocate 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 son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

#### **Indemnités prévues pour l'avocate admissible au Régime d'assurance emploi.**

21.17

L'avocate qui a accumulé vingt (20) semaines de service, tel que défini au paragraphe c) de l'article 21.19, et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, mais qui est admissible au Régime d'assurance emploi a le droit de recevoir :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le 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 l'avocate 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 l'avocate 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, l'avocate 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 l'avocate aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, l'avocate 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 21.16 s'applique à l'avocate visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

***Indemnités prévues pour l'avocate non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi***

21.18

L'avocate 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, l'avocate qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 21.19 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.

L'avocate à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 95 % de son traitement et ce, durant 12 semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime établi par une autre province ou un autre territoire.

Si l'avocate à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 % de son traitement.

**Dispositions particulières**

21.19

Dans les cas visés aux articles 21.15, 21.17 et 21.18 :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances annuelles au cours de laquelle l'avocate est rémunérée;

- b) L'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'avocate 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 RHDCQ au moyen d'un relevé officiel;
- c) 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 de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe « C » de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L. R. Q., c. R-8.2).

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 21.15, 21.17 et 21.18 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'avocate a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

- d) Le traitement s'entend du traitement de l'avocat tel qu'il est prévu à l'article 36.01, incluant la prime prévue aux articles 37.01 à 37.04, à l'exclusion de toute rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Ce traitement est ajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'avocate a droit si les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues par les articles 33.03 et 33.04 sont respectées.

Le traitement hebdomadaire servant à calculer l'indemnité de congé de maternité de l'avocate à temps partiel est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant ce congé. Si, pendant cette période, l'avocate 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 l'avocate à temps partiel qui est en congé spécial tel que prévu par l'article 21.21 ne reçoit aucune indemnité de la CSST, les semaines pendant lesquelles l'avocate était en congé annuel ou bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de l'avocate 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;

- e) L'avocate qui bénéficie d'une allocation d'isolement ou de rétention dans le cadre de l'annexe sur les disparités régionales ou d'autres primes prévues aux articles 36.17 ou 36.18 <sup>1</sup>de la convention collective continue de recevoir cette allocation ou cette prime durant son congé de maternité, paternité ou d'adoption.

21.20

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

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

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

#### *Affectation provisoire et congé spécial*

21.21

L'avocate peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, dans les cas suivants :

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

L'avocate doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

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

L'affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel et doit être effectuée dans un premier temps dans la même localité ou, à défaut, à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres du port d'attache ou du lieu de résidence.

L'avocate affectée provisoirement à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi.

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

L'avocat ainsi affecté à un autre poste ou celui qui consent à occuper le poste de cette avocate conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

---

<sup>1</sup> La prime pour la Cour itinérante est liée à une affectation particulière.

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, l'avocate 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 l'avocate enceinte, à la date de son accouchement et pour l'avocate qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour l'avocate 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 paragraphe, l'avocate 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 l'avocate une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de 10% du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où l'avocate 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.

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

21.22

L'avocate 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 (4e) 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 (20e) 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.

Dans le cas des visites prévues par le paragraphe c), l'avocate bénéficie 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 l'avocate peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

#### *Congé à l'occasion de la naissance*

21.23

L'avocat 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. L'avocat a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) 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. L'avocat 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.

L'avocat à temps partiel dont la conjointe accouche a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues par son horaire hebdomadaire de travail.

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

#### *Congé de paternité*

21.24

À l'occasion de la naissance de son enfant, l'avocat 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 21.38 et 21.39, 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 (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Lorsque l'avocat 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.

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

## **Indemnités prévues pour l'avocat admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi**

21.25 Pendant le congé de paternité prévu à l'article 21.24, l'avocat 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 du Régime d'assurance emploi.

Les 2e, 3e et 4e alinéas de l'article 21.15 ou de l'article 21.17, selon le cas, et l'article 21.16 s'appliquent à l'avocat visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

## **Indemnités prévues pour l'avocat non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi**

21.26 L'avocat 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 21.24, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.

## **Dispositions particulières**

21.27 Les paragraphes a), b), d) et e) de l'article 21.19 s'appliquent dans les cas visés aux articles 21.25 et 21.26, en faisant les adaptations nécessaires.

21.28 L'avocat 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 l'avocat. Durant cette prolongation, l'avocat ne reçoit ni indemnité, ni traitement et il bénéficie des avantages prévus à l'article 21.42

## **Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption**

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

21.29 L'avocat 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 (15e) jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. L'avocat 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.

21.30 L'avocat 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 21.38 et 21.39, 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 congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deux (52e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Lorsque l'avocat 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.

Pour l'avocat 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.

21.31 L'avocat peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 21.30 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 l'avocat.

Durant cette prolongation, l'avocat ne reçoit ni indemnité, ni traitement et il bénéficie des avantages prévus par l'article 21.42.

**Indemnités prévues pour l'avocat admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi**

21.32 Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 21.30, l'avocat 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 du Régime d'assurance-emploi.

Les 2e, 3e et 4e alinéas de l'article 21.15 ou de l'article 21.17, selon le cas, et l'article 21.16 s'appliquent à l'avocat visé par le présent paragraphe, en faisant les adaptations nécessaires.

**Indemnités prévues pour l'avocat non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi**

21.33 L'avocat 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 21.30, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.

***Disposition particulière***

21.34 Les paragraphes a), b), d) et e) de l'article 21.19 s'appliquent dans les cas visés par les articles 21.32 et 21.33, en faisant les adaptations nécessaires.

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

21.35 L'avocat 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**

21.36 L'avocat 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.

L'avocat qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'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.

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 21.30 s'applique alors.

### **Congé sans traitement et congé partiel sans traitement**

21.37 L'avocat 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 d'un 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 à l'avocate immédiatement après le congé de maternité prévu par l'article 21.09 sous réserve de l'article 21.20;*
2. *un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'avocat immédiatement après le congé de paternité prévu à l'article 21.24. La durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125e) semaine suivant la naissance. L'article 21.20 s'applique en faisant les adaptations nécessaires;*
3. *un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'avocat immédiatement après le congé pour adoption prévu à l'article 21.30. La durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125e) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. L'article 21.20 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.*

L'avocat 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 l'avocat se prévaut d'un tel congé partiel sans traitement, il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

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

1. *modifier son congé sans traitement en un congé partiel sans traitement ou l'inverse selon le cas;*
2. *modifier son congé partiel sans traitement en cours.*

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

L'avocat 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 de l'avocat n'est pas un employé d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 21.19, l'avocat 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

L'avocat qui ne se prévaut pas du congé prévu par le 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 l'avocat 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 à l'avocat qui adopte l'enfant de son conjoint.

L'avocat 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.

#### **Autres dispositions-Suspension ou fractionnement du congé**

21.38

Lorsque son enfant est hospitalisé, l'avocate en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, l'avocat en congé de paternité ou l'avocat en congé pour adoption en vertu de l'article 21.30 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.

21.39 Sur demande présentée à l'employeur, l'avocate en congé de maternité, l'avocat en congé de paternité, l'avocat en congé pour adoption en vertu de l'article 21.30 ou l'avocat en congé sans traitement à temps complet en vertu de l'article 21.37, 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 reliée à la grossesse ou 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 20.08 et 20.09

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, l'avocat est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. L'avocat bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus par l'article 21.42.

21.40 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 21.38 ou de l'article 21.39, l'employeur verse à l'avocat 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 21.02.

### **Avantages**

21.41 Durant le congé de maternité prévu par l'article 21.09, les congés spéciaux prévus par les articles 21.21 et 21.22, le congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 21.23, le congé de paternité prévu à l'article 21.24 et le congé pour adoption prévu aux articles 21.29, 21.30 et 21.35, l'avocat bénéficie, dans la mesure où il y a normalement droit, des avantages suivants:

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi
- Droit de poser la candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

21.42 Durant le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par l'article 21.37 et durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 21.36, l'avocat accumule son ancienneté. De plus, l'avocat 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.

Pendant la durée d'un des congés prévus au paragraphe 21.37, l'avocat a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme s'il était au travail.

### **Retour au travail**

21.43 L'employeur fait parvenir à l'avocate, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

L'avocate 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 la manière prévue par l'article 21.37.

L'avocate 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, l'avocate qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

21.44 L'avocat doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 21.24 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 21.30 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 21.37. Au terme de cette période, l'avocat 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, l'avocat qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

21.45 Au retour du congé de maternité, d'un congé spécial prévu par l'article 21.21 ou par l'article 21.22, du congé de paternité prévu à l'article 21.24 ou du congé pour adoption prévu à l'article 21.30, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 21.36 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu à l'article 21.37, l'avocat reprend son emploi.

Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli ou en cas de supplantation, l'avocat a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

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

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

21.46 L'avocat 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 à l'article 21.37 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 21.36 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.

## **ARTICLE 22 ASSURANCES COLLECTIVES – CONGÉS DE MALADIE**

22.01 L'employeur maintient le régime d'assurances collectives actuellement en vigueur aux mêmes conditions.

Les modifications apportées au régime et visant les bénéficiaires d'assurance, sont communiquées par écrit au syndicat dans les 30 jours de leur réception par l'employeur. Les parties conviennent, le cas échéant, du moyen d'en informer les avocats. Une copie de ces modifications est transmise par l'employeur à l'avocat qui en fait la demande.

Lorsque l'employeur est informé en temps utile qu'un avocat éprouve des difficultés avec l'assureur quant à l'obtention des prestations ou autres bénéfices, celle-ci prend alors les dispositions nécessaires pour régler le plus adéquatement possible les difficultés.

22.02 L'avocat divulgue à l'employeur les renseignements à caractère médical nécessaires pour lui permettre d'évaluer la durée probable de l'absence en tenant compte de la nature de l'invalidité.

22.03 L'employeur s'engage à ce que les renseignements demandés en vertu de l'article 22.02 portent le moins possible atteinte au respect de la vie privée de l'avocat.

En tout temps, l'employeur doit protéger la confidentialité des dossiers médicaux et des renseignements divulgués par l'avocat.

22.04 En cas de grève, les polices d'assurance demeurent en vigueur en autant que les avocats assument la totalité des primes.

L'avocat rembourse à l'employeur les montants de primes avancés et payés par celui-ci.

En cas de lock-out, l'employeur maintient les polices d'assurance en vigueur et l'assumption des coûts fait l'objet d'une entente, préalablement à la reprise des activités.

22.05 Lorsque le lien d'emploi d'un avocat cesse définitivement, il peut convertir la police d'assurance accident-maladie en police individuelle, selon les modalités établies par l'assureur.

22.06 L'employeur fournit à la demande du syndicat relativement au régime d'assurances collectives, toutes les informations pertinentes, disponibles et dépersonnalisées après en avoir informé les autres syndicats concernés.

Le fait de fournir de telles informations n'a pas pour effet de créer quelque autre obligation à l'employeur.

22.07 L'avocat malade pour une période n'excédant pas deux semaines a droit à son traitement.

22.08 L'avocat qui s'estime épuisé en raison des fonctions qu'il exerce, soumet à l'employeur une évaluation et une attestation médicale de son état, en y joignant les remèdes ou palliatifs qu'il recherche.

## **ARTICLE 22 A**      **RÉGIME DE RETRAITE**

22A.01 L'avocat est assujéti au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics [RREGOP].

### **Programme de retraite progressive**

22A.02 Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, titulaire de poste, travaillant plus de 40 % d'un temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

22A.03 L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'employeur en tenant compte des besoins du service.

Une personne salariée à temps complet ou à temps partiel ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

22A.04 Le programme de retraite progressive est assujéti aux modalités qui suivent :

a) Période couverte par les présentes dispositions et prise de la retraite

1<sup>o</sup> Les présentes dispositions peuvent s'appliquer à une personne salariée pour une période minimale de 12 mois et pour une période maximale de 60 mois;

2<sup>o</sup> cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-après appelée « l'entente »;

3<sup>o</sup> à la fin de l'entente, la personne salariée prend sa retraite;

4<sup>o</sup> toutefois dans le cas où la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex: grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

b) Durée de l'entente et prestation de travail

1<sup>o</sup> L'entente est d'une durée minimale de 12 mois et d'une durée maximale de 60 mois;

- 2<sup>o</sup> la demande doit être faite, par écrit, au moins 90 jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;
- 3<sup>o</sup> le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins 40% ou d'au plus 80 % de celle d'une personne salariée à temps complet;
- 4<sup>o</sup> l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la personne salariée et l'employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail;
- 5<sup>o</sup> l'entente entre la personne salariée et l'employeur est consignée par écrit et une copie est remise au syndicat.

c) Droits et avantages

- 1<sup>o</sup> Pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;
- 2<sup>o</sup> la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme;

pour la personne salariée à temps partiel la période de référence pour le calcul de l'ancienneté est la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses 52 dernières semaines de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'entente;

- 3<sup>o</sup> la personne salariée se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;
- 4<sup>o</sup> pendant la durée de l'entente, la personne salariée et l'employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que la personne salariée accomplissait avant le début de l'entente;
- 5<sup>o</sup> dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la personne salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

pendant une période d'invalidité, la personne salariée reçoit une prestation d'assurance-salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenus et ce, sans dépasser la date de la fin de l'entente;

- 6<sup>o</sup> pendant la durée de l'entente, la personne salariée bénéficie du régime de base d'assurance-vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente;

7° l'employeur continue de verser sa contribution au régime de base d'assurance-maladie correspondant à celle versée avant le début de l'entente en autant que la personne salariée paie sa quote-part.

d) Mutation volontaire

Lors de la mutation volontaire d'une personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive, cette dernière et l'employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toute modification pouvant y être apportée. A défaut d'accord, l'entente prend fin.

e) Supplantation ou mise à pied

Aux fins d'application de la procédure de supplantation, lorsque son poste est aboli ou qu'elle est supplantée, la personne salariée est réputée fournir la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) normalement prévue à son poste. Elle continue de bénéficier du programme de retraite progressive.

Dans le cas, où la personne salariée est mise à pied et bénéficie de la sécurité d'emploi, cette mise à pied n'a aucun effet sur l'entente; celle-ci continue de s'appliquer pendant la mise à pied.

f) Cessation de l'entente

L'entente prend fin dans les cas suivants:

- retraite
- décès
- démission
- congédiement
- désistement avec l'accord de l'employeur
  
- invalidité de la personne salariée qui se prolonge au-delà de trois ans si, au cours des deux premières années de cette invalidité, celle-ci était admissible à l'assurance-salaire.

Dans ces cas ainsi que dans celui prévu au paragraphe 22A.04(d), le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier.

22A.05

À moins d'entente contraire entre les parties, les jours de travail libérés par la personne salariée sont soumis aux dispositions de la convention collective.

22A.06

Sauf dispositions à l'effet contraire apparaissant aux articles précédents, la personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive est régie par les articles du règlement s'appliquant à la personne salariée à temps partiel.

## **ARTICLE 23**

### **ACCIDENT DU TRAVAIL**

23.01

Dans le cas d'accident subi ou de maladie contractée à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, l'avocat reçoit 100 % de son salaire net de son employeur tant qu'il est en invalidité totale et admissible aux indemnités de la Commission de la santé et de la sécurité au travail. Les prestations de ladite Commission sont acquises à l'employeur pendant la même période. L'employeur peut faire examiner, à ses frais, par un médecin de son choix, l'avocat malade.

Aux fins de l'application du présent article, le salaire net s'entend du salaire brut majoré, le cas échéant, pendant les périodes où il y a droit, des allocations d'isolement, de rétention et autres primes prévues aux articles 36.17 et 36.18 de la convention, réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au RRQ, au RQAP, au régime d'assurance-emploi, au régime de retraite, au régime d'assurances collectives et des cotisations syndicales.

Les impôts fédéral et provincial dont il est tenu compte pour l'application du présent article sont ajustés à toute nouvelle déclaration d'exemption d'impôt produite par l'avocat, ou communiquée par le ministère du Revenu.

23.02

L'avocat a droit également de se faire examiner par son médecin. Si son médecin et celui de l'employeur diffèrent d'opinion, l'employeur et l'avocat ou l'un ou l'autre peuvent demander à la Commission de la santé et de la sécurité au travail de statuer sur le cas.

23.03

L'accidenté ou le malade a, si possible, le choix de l'hôpital. Dans le cas où il ne peut exprimer son désir d'être transporté à l'hôpital, il accepte l'hôpital choisi par l'employeur.

23.04

En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport sur le champ à l'employeur.

23.05

Tous les frais inhérents à une maladie ou un accident du travail, admissibles par la Commission de la santé et de la sécurité au travail, sont à la charge de l'employeur.

23.06

L'avocat blessé a droit en tout temps au service d'un médecin. Si un médecin n'est pas disponible, l'avocat blessé est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de l'employeur et ce, sans perte de traitement pour la journée de l'accident.

## **ARTICLE 24**

### **CONGRÈS ET CONFÉRENCE**

24.01

L'avocat invité par l'employeur à assister ou à participer à un congrès, à une conférence ou à un cours de perfectionnement ou de rattrapage est considéré en service et, conséquemment, cet avocat a droit en plus de son traitement au remboursement de ses frais de séjour, de déplacement et ses frais d'inscription suivant les dispositions de l'article 29.

L'employeur prend en compte les obligations de formation continue auquel est soumis l'avocat afin de rencontrer les exigences prévues au *Règlement sur la formation continue obligatoire des avocats*.

- 24.02 L'employeur reconnaît qu'il est souhaitable que les avocats et les stagiaires participent aux activités organisées ou patronnées par le Barreau ou d'autres organismes d'intérêt public et favorise spécialement celles offrant des cours de perfectionnement ou de rattrapage. L'avocat ou le stagiaire qui désire participer à de telles activités à ses frais peut le faire sans perte de traitement après en avoir avisé l'employeur, à la condition que cette participation soit compatible avec les nécessités du service. Le stagiaire doit cependant obtenir l'accord de l'employeur avant de participer à de telles activités.
- 24.03 L'avocat qui est invité à donner des cours ou des conférences peut être libéré sans perte de traitement, après entente avec l'employeur.

## **ARTICLE 25**      **CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

- 25.01 Un avocat permanent à temps complet peut demander par écrit à l'employeur un congé sans traitement à traitement différé.

L'année de congé sans traitement peut se situer au début, au cours ou à la dernière année de l'option. Cependant, la période de congé peut être d'une durée inférieure à une année sans toutefois être inférieure à six mois, le congé devant se prendre en mois entiers. Dans ce cas, les dispositions prévues au présent article doivent être adaptées notamment au niveau des quantum en proportion de l'option retenue.

- 25.02 Au moment de sa demande, l'avocat indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie, de même que sur celles de l'année de congé sans traitement à traitement différé. Il appartient à l'employeur d'accepter l'option choisie par l'avocat et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Celles-ci peuvent être différentes dans les circonstances et selon les modalités prévues aux paragraphes a), d), e) et f) de l'article 25.04 et aux articles 25.05, 25.06 et 25.07 qui suivent respectivement. Cette entente doit contenir un engagement de l'avocat à revenir au service de l'employeur suite à son congé sans traitement à traitement différé pour une durée au moins égale à celle de ce congé.

L'employeur et l'avocat peuvent convenir d'un changement d'option afin de modifier la période de remboursement, le montant de la déduction ou la période de congé.

- 25.03 L'option privilégiée par l'avocat, conformément à l'article 25.09, permet à celui-ci de voir son traitement étalé sur une période de deux, trois, quatre ou cinq ans, selon le cas, l'une de ces années ou partie de celle-ci étant prise en congé.

- 25.04 L'avocat en congé sans traitement à traitement différé se voit appliquer les conditions de travail visées par la présente convention collective de la façon suivante :

- a) Absence sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisée ou non :

Au cours de la participation de l'avocat à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder 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 12 mois,

l'option choisie par l'avocat prend fin à la date où telle durée atteint 12 mois. Dans ce cas, les conditions prévues à l'article 25.05 s'appliquent en les adaptant.

b) Vacances annuelles :

Au cours de l'année de congé sans traitement, l'avocat continue d'accumuler son service continu. Toutefois, au cours de l'année de congé, l'avocat n'accumule pas de crédits de vacances mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à l'année de congé, à l'année budgétaire suivant le congé.

c) Jours fériés, congés sociaux :

Pendant la durée de l'option, y compris l'année de congé sans traitement, les jours fériés et les congés sociaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par l'avocat.

d) Droits parentaux :

Si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement survient avant, pendant ou après l'année de congé sans traitement, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de 21 semaines dans le cas du congé de maternité [le régime québécois d'assurance parentale ou le Régime de l'assurance-emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence pour totaliser le 93% du traitement régulier] et d'une durée maximale de 40 5 semaines dans le cas du congé avec traitement pour paternité ou adoption et le congé sans traitement à traitement différé est extensionné alors d'au plus 21 semaines ou d'au plus 5 semaines selon la nature du congé.

Toutefois si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement survient avant la prise de l'année de congé sans traitement, l'avocat peut mettre fin à son option; il ou elle reçoit alors le traitement non versé sans intérêt [celui-ci étant sujet à cotisation au régime de retraite], ainsi que la pleine prestation de congé de maternité, paternité ou adoption.

Suite à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, l'avocat qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve du paragraphe a) du présent article 25.04, demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement et poursuivre sa participation à l'option choisie. La durée de l'option est prolongée d'autant pour l'un ou l'autre de ces congés.

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

e) Régime d'assurance-vie, maladie et salaire :

Aux fins des régimes optionnels d'assurance-vie, maladie, salaire, le traitement assurable demeure le traitement régulier de l'avocat et celui-ci doit payer sa quote-part.

- assurance salaire :

i) Si l'invalidité survient au cours de l'année de congé sans traitement :

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant l'année de congé sans traitement.

L'avocat a droit, durant son année de congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, s'il est encore invalide, il aura droit à la prestation d'assurance salaire prévue à la convention collective.

ii) Si l'invalidité survient après que l'année de congé sans traitement ait été prise :

La participation à l'option de l'avocat se poursuit et la prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé à l'entente tant que dure l'invalidité. À compter du moment où l'entente se termine, l'avocat encore invalide reçoit une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

iii) Si l'invalidité survient avant que l'année de congé sans traitement n'ait été prise et qu'elle perdure jusqu'au moment où l'année de congé a été planifiée, l'avocat visé peut se prévaloir des choix suivants :

I) continuer sa participation à l'option choisie et reporter l'année de congé sans traitement à un moment où il ne sera plus invalide. Au cours de cette période et ce, jusqu'à la deuxième journée précédant le début de l'année de congé sans traitement, l'avocat a droit aux avantages de l'assurance-salaire multipliés par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

S'il arrive que l'invalidité se poursuive au cours de la dernière année de l'option, l'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette interruption, l'avocat bénéficie pleinement des avantages de la convention collective et l'année de congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'invalidité.

II) mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé [sans intérêt] [ce traitement étant cotisable au régime de retraite]. Il a droit de recevoir ses prestations d'assurance salaire basées sur son traitement régulier.

iv) Invalidité de plus de deux ans :

Durant les deux premières années d'invalidité, l'avocat sera traité tel qu'explicité aux sous-paragraphes i, ii, iii du paragraphe e) de l'article 25.04 ci-dessus. À la fin de ces deux années, le régime cesse et :

- I) si l'avocat a déjà pris son année de congé sans traitement, le traitement versé en trop n'est pas exigible tant que dure l'invalidité.
- II) si l'avocat n'a pas déjà pris son année de congé sans traitement, le traitement non versé est remboursé [sans intérêt] sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

f) Accidents du travail :

- i) Si l'accident du travail survient après que l'année de congé sans traitement ait été prise :

La participation à l'option se poursuit et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. À compter du moment où l'option se termine, l'avocat reçoit sa pleine prestation d'accident du travail.

- ii) Si l'accident du travail survient avant que l'année de congé sans traitement n'ait été prise et qu'il perdure jusqu'au moment où l'année de congé sans traitement a été planifiée, l'avocat visé pourra se prévaloir de l'un des choix suivants :

- I) continuer sa participation à l'option choisie et reporter l'année de congé sans traitement au moment où il ne sera plus incapable.

S'il arrive que l'incapacité se poursuive au cours de la dernière année de l'option, l'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'incapacité. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et l'année de congé sans traitement peut débiter le jour où cesse l'incapacité.

- II) mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé [sans intérêt] [ce traitement étant cotisable au régime de retraite], de même que la pleine prestation d'accident du travail.

- iii) S'il y a rechute à la suite d'un accident du travail pendant l'année de congé sans traitement, l'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant l'année de congé sans traitement.

L'avocat 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, s'il est encore incapable, la participation à l'option se poursuit et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. À compter du moment où l'option se termine, l'avocat reçoit sa pleine prestation d'accident du travail.

- iv) Si l'accident du travail dure plus de deux ans :

Durant les deux premières années, l'avocat est traité tel qu'explicité aux sous-paragraphes i, ii et iii du paragraphe f). À la fin de ces deux années, la participation à l'option choisie par l'avocat cesse et :

- I) si l'employé a déjà pris son année de congé sans traitement, le traitement versé en trop n'est pas exigible tant que dure l'incapacité;
- II) si l'avocat n'a pas déjà pris son année de congé sans traitement, le traitement non versé est remboursé [sans intérêt] sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite.

g) Régime de retraite :

L'avocat en congé sans traitement à traitement différé se voit reconnaître, aux fins des régimes de retraite pour l'avocat à temps complet, une pleine année de service cotisée pour chaque année de participation de l'avocat 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 des dispositions contraires ne sont pas prévues.

h) Rémunération et allocations spéciales :

Au cours de l'année de congé sans traitement, l'avocat n'a droit à aucune prime, disparité régionale, allocation spéciale, rémunération additionnelle et montant forfaitaire. Pendant chacune des autres années de l'option, il a droit à l'entier de ses primes, disparités régionales, allocations spéciales, rémunération additionnelle et montant forfaitaire, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'option choisie.

25.05

Annulation de l'option pour raison de désistement, démission, préretraite, retraite, ou cessation d'emploi :

Si l'année de congé sans traitement a été prise, l'avocat doit rembourser, conformément à l'article 25.08, le traitement reçu au cours de l'année de congé sans traitement proportionnellement au nombre d'années qui restent à courir dans l'option [sans intérêt].

Si l'année de congé sans traitement n'a pas été prise, l'avocat sera remboursé d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option [sans intérêt].

Si l'année de congé sans traitement est en cours, le calcul du montant dû par l'employeur ou l'avocat s'effectue de la façon suivante : montant reçu par l'avocat durant l'année de congé sans traitement moins les montants déjà déduits sur le traitement de l'avocat en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, l'employeur rembourse [sans intérêt] ce solde à l'avocat; si le solde obtenu est positif, l'avocat rembourse ce solde à l'employeur [sans intérêt].

Aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'avocat n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si l'année de congé sans traitement a été prise, les cotisations versées au cours de cette année de congé sans traitement sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus;

l'avocat pourra cependant racheter l'année [ou les parties d'année] de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement [200% RREGOP].

Par ailleurs, si l'année de congé sans traitement n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de salaire qui sera effectué à l'avocat.

25.06

Maintien de l'option ou cessation de l'option à la suite d'une affectation, d'une mutation ou d'une promotion.

Suite à un tel mouvement de personnel, la participation à l'option choisie par l'avocat est maintenue.

Dans l'éventualité où suite à un tel mouvement de personnel l'employeur ne pourrait maintenir la participation de l'avocat à une option, l'option cesse et :

- I) si l'avocat a déjà pris une année de congé sans traitement, le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévue à l'article 25.08.
- II) si l'avocat n'a pas déjà pris son année de congé sans traitement, le traitement non versé est remboursé [sans intérêt] sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite.

25.07

Cessation de l'option pour raison de décès :

Dans ce cas, il n'y a aucune perte de droit au niveau du régime de retraite ni d'exigence que le traitement versé en trop soit remboursé ou que le traitement remboursé soit sujet à cotisation.

25.08

Remboursement par l'avocat lorsque l'année de congé sans traitement a été prise :

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 l'avocat aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'il a effectivement reçu.

À compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre l'avocat et l'employeur, ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option.

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur le chèque de paie de l'avocat.

En cas de cessation définitive de l'emploi, sauf si autrement stipulé, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

- 25.09 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage de traitement à verser à un avocat 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%	88.33%
8 MOIS	66.67%	77.78%	83.33%	86.67%
9 MOIS		75.00%	81.25%	85.00%
10 MOIS		72.22%	79.17%	83.33%
11 MOIS		69.44%	77.08%	81.67%
12 MOIS		66.67%	75.00%	80.00%

- 25.10 Les articles 25.01 à 25.09 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.
- 25.11 Au terme de son congé, l'avocat retourne sur le poste qu'il occupait au moment de la prise de son congé.

## **ARTICLE 26**      **CONGÉ SANS TRAITEMENT**

- 26.00 Après trois ans de service, l'avocat permanent embauché par un autre centre d'aide juridique, par la Commission des services juridiques, ou par un organisme ou ministère du secteur public ou parapublic fédéral, provincial ou municipal pour combler un poste vacant ou nouvellement créé, bénéficie s'il le désire, d'un congé sans traitement d'une durée maximale d'un an et un mois pour lui permettre de terminer sa période de probation chez son nouvel employeur.
- 26.01 L'avocat qui a accumulé au moins cinq années d'ancienneté est admissible au congé sans traitement d'une année.
- 26.02 L'avocat admissible doit prévenir l'employeur au moins 60 jours à l'avance, par écrit, de la date de son départ et fournir à son départ, la liste complète de ses dossiers avec mention de l'état de la cause.
- 26.03 Lorsque l'employeur décide de remplacer l'avocat qui se prévaut du présent article, il est dispensé de la procédure d'affichage. Il procède plutôt à l'assignation temporaire d'un autre avocat à son emploi dans les fonctions qui seraient normalement dévolues à l'avocat en congé, ou à l'engagement à contrat d'un avocat qui n'est pas à son emploi pour la durée du congé. La même procédure s'applique au remplacement de l'avocat temporairement assigné.
- 26.04 L'avocat qui désire maintenir en vigueur les régimes d'assurances et de retraite pendant son congé, à condition que le contrat d'assurance et la loi le permettent, doit verser la part contributive de l'employeur en plus de la sienne.
- 26.05 Pendant la durée du congé sans traitement, l'avocat ne peut se livrer à la pratique litigieuse du droit, si ce n'est avec l'accord préalable de l'employeur.

Dans les cas où l'avocat entend se livrer à la pratique du droit à l'extérieur du Québec, le refus de l'employeur doit se fonder sur des motifs raisonnables.

Il est entendu que l'avocat qui se livre à la pratique du droit pendant son congé ne bénéficie pas du paiement de la cotisation professionnelle, ni de la couverture de responsabilité professionnelle, fournies par l'employeur.

26.06 L'avocat ne peut abréger la durée de son congé sans traitement d'une année sans l'accord formel de l'employeur.

26.07 Au terme du congé, l'avocat dont le congé prend fin et celui ou ceux qui ont été assignés temporairement reprennent leurs fonctions qu'ils occupaient antérieurement dans leurs bureaux respectifs; l'avocat engagé à contrat est remercié.

26.08 L'avocat qui ne revient pas au travail à l'expiration de son congé sans traitement d'une année est considéré comme ayant remis sa démission à la date prévue de son retour, à moins qu'il soit empêché de revenir au travail pour une cause hors de son contrôle et indépendante de sa volonté, auquel cas il doit en informer l'employeur sans délai.

26.09 L'avocat embauché temporairement par la Commission des services juridiques a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux ans.

26.10 L'avocat a droit à un congé sans traitement, à temps plein ou à temps partiel, pour études. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente préalable entre l'employeur et l'avocat.

26.11 Pour chaque période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, l'avocat a droit à un congé sans traitement pour une période continue d'une semaine à trois semaines prises quant à ces dernières de façon consécutives ou séparées. La demande doit être soumise à l'employeur au moins 30 jours avant 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 les choix de vacances des autres avocats.

L'avocat qui, pour l'année suivante, soumet sa demande pour une période de deux semaines ou trois semaines consécutives ou séparées avant le 15 novembre, peut bénéficier d'un étalement de son traitement de 50 semaines sur 52 semaines pour un congé de deux semaines ou de 49 semaines sur 52 semaines pour un congé de trois semaines, à compter du 1<sup>er</sup> janvier suivant.

## **ARTICLE 27**

### **CONGÉ POUR ACTIVITÉS POLITIQUES**

27.01 L'avocat bénéficie mutatis mutandis des dispositions applicables au fonctionnaire, telles que prévues aux articles 24 à 30 de la *Loi sur la Fonction publique* pour tout congé pour activités politiques.

## **ARTICLE 28**

### **VERSEMENT DU TRAITEMENT**

28.01 Le mode actuel de versement du traitement est maintenu. L'employeur s'engage à déposer le traitement à l'institution bancaire désignée par l'avocat.

L'avocat dégage l'employeur de tout retard qui n'est pas dû à la négligence de ce dernier.

### **CAISSE D'ÉCONOMIE, CAISSE POPULAIRE, FONDACTION, BÂTIRENTE OU COMPAGNIE D'ASSURANCE**

28.02 L'employeur prélève, sur la paie de toute avocat, le montant qui lui est indiqué par une autorisation écrite de ce dernier et en verse l'équivalent à la Caisse d'économie, à la Caisse populaire, au Fonds de développement pour la coopération et l'emploi (FONDACTION), au REÉR collectif Bâtirente ou à toute autre institution financière ou fonds d'épargne désigné par l'avocat. L'autorisation doit valoir pour au moins six (6) mois.

28.03 Les périodes de retenue sont de juillet à décembre inclusivement et de janvier à juin inclusivement. Un (1) mois avant que la première retenue ne soit effectuée, l'employeur doit avoir en main une formule signée donnant toutes les informations pertinentes.

28.04 Les sommes retenues seront remises à qui de droit au plus tard le quinze (15) du mois suivant.

## **ARTICLE 29**

### **FRAIS DE VOYAGE, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURE PERSONNELLE**

29.01 Sous réserve des articles 29.02 et suivantes, les frais de repas, de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle sont réglementés par la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* adoptée par la décision du Conseil du Trésor portant le numéro C.T. 194603 du 30 mars 2000, modifiée par les décisions du Conseil du Trésor portant les numéros C.T. 196515 du 29 mai 2001, C.T. 196926 du 14 août 2001, C.T. 198519 du 25 juin 2002, C.T. 199959 du 25 juin 2003, C.T. 201786 du 7 décembre 2004, C.T. 202709 du 2 août 2005 et C.T. 202754 du 30 août 2005, C.T. 210610 du 20 septembre 2011.

L'avocat qui se croit lésé par l'interprétation des termes de ces règlements ou par leur application, peut soumettre son grief selon la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention.

29.02 Les frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle sont réglementés par tout amendement qui pourrait intervenir au C.T. 194603, sauf si l'amendement a pour effet de modifier à la baisse le régime des frais visé au présent article.

29.03 Malgré le paragraphe a) de l'article 8 de la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, l'avocat autorisé à utiliser une automobile personnelle reçoit pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses

fonctions, une indemnité établie à 0.43\$ par kilomètre parcouru. L'article 29.02 s'applique au présent article en y faisant les adaptations nécessaires.

Malgré l'article 11 de la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, l'employeur continue de rembourser à l'avocat, sur présentation de pièces justificatives, la surprime d'assurance-automobile encourue par ce dernier pour l'usage de son automobile dans l'exercice de ses fonctions, par rapport à la prime qu'il devrait payer pour une assurance promenade seulement.

29.04 L'employeur met à la disposition des avocats, dans chaque bureau, une copie du C.T. et de ses amendements dans les 20 jours de leur entrée en vigueur.

29.05 Les montants de rétroactivité découlant des amendements au C.T. sont remboursés aux avocats dans les 30 jours de la production de leur compte.

### **ARTICLE 30**                    **FRAIS À L'OCCASION D'UN DÉMÉNAGEMENT**

30.01 La présente section vise un avocat qui, à la demande de l'employeur, fait l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile et ce, conformément aux conditions prévues par l'article 6 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*.

L'avocat qui répond à une offre affichée d'affectation est réputé agir à la demande de l'employeur.

Malgré ce qui précède, les articles 30.03 et suivants de la présente section ne s'appliquent pas à l'avocat qui, selon le paragraphe c) de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec l'employeur une entente à l'effet d'aliéner son droit au déménagement en contrepartie d'une indemnité compensatoire.

30.02 L'avocat doit être avisé de son nouveau lieu de travail, au moins trois mois à l'avance. Cependant, si l'avocat a un enfant à charge résidant chez lui qui fréquente une maison d'enseignement, l'employeur ne doit pas exiger que l'avocat déménage au cours de l'année scolaire sauf s'il y consent.

30.03 L'avocat, après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur, peut bénéficier des allocations prévues ci-après. La réclamation de ces allocations doit être faite au plus tard 12 mois après le changement de port d'attache impliquant le changement de domicile.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles, l'employeur peut prolonger ce délai.

#### **Congés**

30.04 Tout avocat déplacé a droit aux congés suivants :

- a) Un congé avec traitement, d'une durée maximale de trois jours ouvrables, sans compter la durée du trajet aller et retour, pour se chercher un nouveau domicile. A cette occasion, l'employeur rembourse à l'avocat pour lui, son conjoint et ses enfants à charge, les frais de transport pour un voyage aller et

retour ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois jours et ce, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles, l'employeur peut autoriser des jours additionnels.

L'employeur peut, sur demande de l'avocat, remplacer le remboursement de frais de transport et de séjour des enfants à charge par le remboursement des frais de garde de ces enfants à charge. La somme versée ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit l'avocat pour ses enfants à charge s'ils l'avaient accompagné dans sa recherche d'un domicile;

- b) Un congé avec traitement de trois jours ouvrables pour déménager et emménager. A cette occasion, l'employeur rembourse à l'avocat, pour lui, son conjoint et ses enfants à charge, les frais de transport ainsi que les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois jours et ce, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

Malgré l'alinéa qui précède, l'employeur peut, sur demande de l'avocat, remplacer le remboursement des frais de séjour de ses enfants à charge par le remboursement des frais de garde de ces enfants à charge. La somme versée ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit l'avocat pour ses enfants à charge s'ils l'avaient accompagné lors de son déménagement et son emménagement. De plus, cet accommodement ne peut avoir pour effet d'augmenter les frais de transport qui autrement auraient été remboursables à l'avocat pour le transport de ses enfants à charge s'ils l'avaient accompagné.

### **Frais de déménagement**

30.05

L'employeur rembourse, sur production de pièces justificatives et conformément à l'annexe 1 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, les frais occasionnés pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'avocat visé, de son conjoint et de ses enfants à charge, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition que l'avocat utilise les services d'une firme de déménagement apparaissant au Guide d'achats du Directeur des achats ou, en l'absence de firme désignée au guide, fournisse à l'avance au moins deux estimations détaillées des frais à prévoir.

D'autre part, le présent article ne s'applique pas à l'avocat qui, selon le paragraphe a) de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de procéder lui-même à son déménagement.

30.06

L'employeur ne paie pas le coût de transport du véhicule personnel de l'avocat à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence ne soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation ne sont pas remboursés.

### **Entreposage des meubles**

30.07 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons hors du contrôle et non imputables à l'avocat, l'employeur paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'avocat, de son conjoint et de ses enfants à charge pour une période ne dépassant pas trois mois.

#### **Compensation pour les dépenses connexes**

30.08 L'employeur paie à l'avocat déplacé la compensation pour les dépenses connexes prévue par l'article 5 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*.

#### **Rupture de bail**

30.09 Pour mettre fin à un bail à durée indéterminée, l'employeur paie, s'il y a lieu, à l'avocat visé par l'article 30.01 une compensation égale à la valeur d'un mois de loyer. Si le bail est à durée fixe, l'employeur dédommage, pour une période maximale de trois mois de loyer, l'avocat qui doit résilier son bail et pour lequel le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, l'avocat doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles et sur production de pièces justificatives, l'employeur peut prolonger le délai de trois mois prévu par le premier alinéa, sans excéder le terme fixé par le bail.

30.10 Les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location du logement ou la cession du bail sont à la charge de l'employeur, si l'avocat choisit de sous-louer lui-même son logement ou de céder son bail.

#### **Vente et achat de résidence**

30.11 L'employeur paie à la vente ou à l'achat de la résidence principale de l'avocat déplacé ou de son conjoint, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant, sur production des contrats ou pièces justificatives:

- a) les honoraires d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agent immobilier immédiatement après sa passation du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent et ce, uniquement lors de la vente de la résidence principale;
- b) les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une résidence principale aux fins d'habitation à l'endroit de son nouveau port d'attache, à la condition que l'avocat ou son conjoint soit déjà propriétaire de la résidence principale au moment du déplacement et qu'il l'ait vendue, ou que l'avocat ou son conjoint ait été propriétaire d'une résidence principale avant le déplacement qui a occasionné la location d'une résidence de l'employeur; les frais encourus pour l'obtention d'un certificat de localisation sont remboursés;
- c) les frais encourus pour la radiation de l'hypothèque;
- d) la taxe municipale sur les mutations immobilières;
- e) les frais d'évaluation ou les frais d'inspection exigés par l'institution prêteuse.

Toutefois, le paragraphe (a) du présent article ne s'applique pas à l'avocat qui selon le paragraphe (b) de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de vendre lui-même sa résidence principale ou celle de son conjoint.

30.12

Si la résidence principale de l'avocat déplacé ou de son conjoint, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue ni louée au moment où l'avocat doit assumer un nouvel engagement pour se loger, l'employeur rembourse à l'avocat, pour une période allant jusqu'à trois mois, les dépenses suivantes, incluant les taxes le cas échéant sur production des pièces justificatives:

- a) les taxes municipales et scolaires;
- b) les intérêts effectifs sur le solde de l'hypothèque de premier rang;
- c) le coût de la prime d'assurance;
- d) les intérêts courus sur un emprunt auprès d'une institution prêteuse, contracté pour l'achat ou la construction de la nouvelle résidence principale. Ces intérêts qui sont remboursés au moment de la vente, sont calculés sur un emprunt qui ne peut excéder la différence entre le prix de vente de la maison nouvellement vendue et le solde de l'hypothèque;
- e) les seuls frais de garde suivants de la résidence principale inoccupée:
  - i) les frais d'électricité et de chauffage;
  - ii) les frais raisonnables nécessaires à l'entretien courant du terrain de la résidence principale;
  - iii) les frais raisonnables nécessaires à la surveillance de la résidence principale lors de circonstances exceptionnelles ou lorsque la compagnie d'assurance l'exige.

Sont également remboursables, sur production des pièces justificatives, les frais communs de condominium pour la portion afférente aux dépenses mentionnées au présent article.

Dans des circonstances jugées exceptionnelles, l'employeur peut autoriser la prolongation du délai de trois mois prévu par le premier alinéa. Toutefois, cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période qui excède 12 mois à compter du moment où l'avocat doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

Toutefois, le paragraphe (e) du présent article ne s'applique pas à l'avocat qui selon le paragraphe (b) de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec l'employeur une entente à l'effet de vendre lui-même sa résidence principale ou celle de son conjoint.

#### **Frais de séjour**

30.13

L'employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais*

*inhérents*, pour une durée maximale de trois mois à compter du début de la période d'avis prévue par l'article 30.02, lorsqu'il est nécessaire que l'avocat se rende au lieu de son nouveau port d'attache avant l'expiration de cet avis.

30.14 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons hors du contrôle et non imputables à l'avocat, l'employeur paie les frais de séjour de l'avocat, de son conjoint et de ses enfants à charge, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* et ce, pour une période ne dépassant pas normalement deux mois.

30.15 Dans des circonstances jugées exceptionnelles, si l'employeur autorise une prolongation des périodes mentionnées aux articles 30.13 et 30.14, l'avocat doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Dans ce cas, la contribution de l'avocat est établie à partir de son coût de vie normal.

30.16 Si le déménagement est retardé avec l'autorisation de l'employeur et si son conjoint et ses enfants à charge ne sont pas relogés immédiatement, l'employeur assume les frais de transport de l'avocat, pour visiter sa famille:

1. toutes les deux semaines, jusqu'à concurrence de 563 kilomètres si la distance à parcourir ne dépasse pas 563 kilomètres, aller et retour; et
2. toutes les trois semaines, jusqu'à concurrence de 1 609 kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à 563 kilomètres.

#### **Exclusions**

30.17 Les articles 30.11 et 30.12 ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux ans.

Cependant, l'employeur rembourse à l'avocat, sur présentation du bail, le montant de son nouveau loyer pendant au plus trois mois si sa résidence principale ou celle de son conjoint n'est pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé.

Toutefois, dans les circonstances jugées exceptionnelles, l'employeur peut autoriser la prolongation du délai de trois mois prévu par le deuxième alinéa. Cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période excédant douze mois à compter du moment où l'avocat doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

De plus, l'employeur lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux voyages occasionnés par la location de sa résidence principale, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

30.18 Toutefois, les articles 30.11, 30.12 et 30.17 ne s'appliquent pas dans le cas de déplacements d'avocats exerçant des attributions impliquant des changements de domicile fréquents requis par l'employeur pour des raisons d'efficacité administrative, à moins qu'il ne s'agisse d'une première affectation à partir d'un emploi n'impliquant pas de changements fréquents de domicile pour des raisons d'efficacité administrative à un emploi qui implique un changement de domicile

pour lesdites raisons et qui requiert à cette occasion un premier déplacement de l'avocat en cause.

### **ARTICLE 31**

#### **MAINTIEN DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

- 31.01 Sous réserve du *Code du Travail*, les conditions de travail contenues dans cette convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

### **ARTICLE 32**

#### **FOURNITURES**

- 32.01 L'employeur fournit à ses frais à l'avocat, selon ses besoins professionnels, le *Code criminel*, le *Code civil* et le *Code de procédure civile* ainsi que leurs amendements.
- 32.02 L'employeur fournit à ses frais une toge et ses accessoires à l'avocat permanent et s'assure qu'une toge est à la disposition des autres avocats lorsque requis.
- 32.03 La cotisation professionnelle exigée par le Barreau du Québec est acquittée par l'employeur.

Toutefois, l'avocat qui lors d'un congé sans traitement occupe un travail à rémunération au moins équivalente à son salaire régulier devra assumer la cotisation au Barreau du Québec au prorata de la période non travaillée pour la Commission des services juridiques depuis le 1<sup>er</sup> avril de chaque année. Toutefois, si le tiers employeur assume habituellement les cotisations professionnelles, l'avocat doit s'en prévaloir.

Par ailleurs, l'avocat remplaçant comptant moins de 520 jours de travail au 1<sup>er</sup> avril de chaque année acquitte lui-même sa cotisation au Barreau. L'employeur lui rembourse après la période, et ce, semestriellement, la cotisation obligatoire au prorata du temps travaillé. Cependant, pour l'avocat remplaçant comptant plus de 520 jours de travail, l'employeur acquittera ses cotisations obligatoires au Barreau; ce dernier les remboursera à la Commission des services juridiques s'il ne travaille pas pendant tout l'exercice au prorata des périodes non travaillées à l'exception des journées de maladie.

- 32.04 L'employeur fait parvenir à chaque avocat personnellement, dans un délai de 60 jours de sa signature, une copie de la convention collective.

### **ARTICLE 33**

#### **CLASSIFICATION ET PROGRESSION DANS LA CLASSE D'EMPLOI**

- 33.01 L'avocat est classé dans une classe d'emploi qui comporte 21 échelons. À partir du 1<sup>er</sup> avril 2011, l'échelle de traitement fait l'objet d'une restructuration et l'avocat progresse dans la nouvelle échelle de traitement prévue à l'annexe 1 qui comporte 18 échelons. L'intégration des avocats à la nouvelle échelle de traitement se fait, le cas échéant, telle qu'illustrée à l'annexe 2.
- 33.02 La condition minimale d'admission à cette classe d'emploi est d'être inscrit au tableau de l'ordre des avocats du Barreau du Québec.

Son classement est fonction de l'expérience pertinente acquise depuis son inscription au tableau de l'ordre.

Tout avocat nouvellement embauché est avisé par écrit de l'échelon qui lui est attribué. Une copie de cet avis est transmise au syndicat.

#### **Avancement d'échelon**

33.03 Pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011, la durée de séjour dans un échelon est d'un an sauf dans le cas des dix (10) premiers échelons de l'échelle de traitement dont la durée de séjour est de six mois.

À partir du 1<sup>er</sup> avril 2011, la durée de séjour dans un échelon est d'un an sauf dans le cas des huit (8) premiers échelons de l'échelle de traitement dont la durée de séjour est de six mois.

33.04 L'avocat est admissible à l'avancement d'échelon, qui lui est consenti, sur rendement satisfaisant, au début de la première période de paie complète d'avril et d'octobre qui suit d'au moins neuf ou quatre mois la date de l'accession à la classe d'emploi, suivant qu'il s'agisse d'un avancement annuel ou semestriel.

Exceptionnellement, pour l'avocat nouvellement embauché, le premier avancement d'échelon lui est consenti au début de la première période de paie complète d'avril ou d'octobre, lorsque :

-Pour les 8 premiers échelons : il est à l'emploi de la Commission des services juridiques depuis au moins quatre mois et il a travaillé au moins trois mois ;

-Pour les échelons 9 et suivants : il est à l'emploi de la Commission des services juridiques depuis au moins neuf mois et il a travaillé au moins six mois.

Pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011, il faut lire 10 au lieu de 8 et 11 au lieu de 9.

Aux fins de l'alinéa précédent, une avocate en congé de maternité aux fins de l'article 21.09 ou bénéficiant d'une prolongation en vertu de l'article 21.13, une avocate en congé spécial en vertu des articles 21.21 et 21.22, un avocat en congé en raison de la naissance en vertu de l'article 21.23, un avocat en congé de paternité en vertu de l'article 21.24, une ou un ou avocat en congé pour adoption en vertu des articles 21.29 et 21.30, une ou un ou avocat en congé sans traitement en vertu de l'article 21.37, mais uniquement pour la durée des 52 premières semaines ou en congé avec traitement pour études de perfectionnement, ou libéré pour activité syndicale en vertu des articles 6.03 et 6.04, n'est pas considéré comme absent du travail.

#### **ARTICLE 34**

#### **ÉVALUATION DU RENDEMENT**

34.01 L'évaluation du rendement de l'avocat est faite annuellement au plus tard le 31 mars de chaque année et la période de référence de cette évaluation s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année précédente.

Malgré ce qui précède, l'évaluation du rendement de l'avocat nouvellement embauché est faite entre le début du sixième et la fin du septième mois qui suit son entrée en fonction et, permet, sur rendement satisfaisant, de consentir et verser les avancements d'échelon auxquels l'avocat est ou était admissible selon les critères prévus à l'article 33.04.

Sous réserve du deuxième alinéa de l'article 33.04, l'avocat qui a travaillé moins de quatre mois au cours de la période de référence, ne peut recevoir une évaluation aux fins de l'ajustement du traitement.

Toutefois, l'employeur doit considérer qu'une avocate en congé de maternité, un avocat en congé de paternité, une ou un avocat en congé pour adoption ou une ou un avocat en congé sans traitement en vertu de l'article 21.37 mais uniquement pour la durée des 52 premières semaines ou en congé avec traitement pour études de perfectionnement ou libéré pour activité syndicale, en vertu des articles 6.03 et 6.04, était présent au travail.

- 34.02 L'employeur évalue le rendement et procède à la notation de l'avocat.
- 34.03 L'évaluation du rendement est faite au moyen d'une fiche d'évaluation comportant les critères d'évaluation énoncés à l'article 34.07. L'employeur et le syndicat se rencontreront pour discuter de l'élaboration d'une fiche d'évaluation.
- 34.04 Avant de décider de l'évaluation du rendement et de procéder à la notation de l'avocat, l'employeur doit rencontrer ce dernier et échanger avec lui sur ces questions à moins que l'avocat y renonce.
- Lors d'une entrevue, l'avocat est avisé des résultats de son évaluation et des raisons la motivant.
- 34.05 L'employeur signe la fiche d'évaluation de l'avocat et lui en remet une copie.
- 34.06 Sur réception de sa copie, l'avocat signe l'original de sa fiche d'évaluation pour attester qu'il en a reçu copie.
- L'avocat peut apporter par écrit ses commentaires sur l'évaluation de son rendement lesquels sont annexés à l'original de sa fiche d'évaluation.
- 34.07 L'évaluation du rendement est une appréciation par ses supérieurs:
- a) des résultats du travail de l'avocat eu égard à son expérience, à ses attributions et aux responsabilités qui lui sont confiées;
  - b) des connaissances, des habiletés professionnelles et des qualités personnelles démontrées dans l'accomplissement du travail eu égard à son expérience.

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

Sous réserve des troisième et quatrième alinéas de l'article 34.01, dans l'évaluation du rendement, l'avocat ne peut subir de préjudice en raison de l'exercice d'un droit prévu à la convention collective.

L'employeur tient compte dans l'évaluation du rendement du temps approximatif consacré par un avocat à des activités syndicales.

- 34.08 L'évaluation du rendement repose sur des faits concrets et des comportements observables. Elle se traduit par une des trois appréciations globales suivantes:  
-Rendement supérieur;  
-Rendement pleinement satisfaisant;  
-Rendement insatisfaisant.  
L'appréciation « rendement insatisfaisant » ne peut être octroyée à un avocat si la personne n'a pas été avisée par écrit auparavant.  
L'avis préalable de « rendement insatisfaisant », l'appréciation « rendement supérieur » et « rendement pleinement satisfaisant » ne peuvent faire l'objet d'un grief, mais la décision d'octroyer l'appréciation « rendement insatisfaisant » le peut.

## **ARTICLE 35** **DURÉE DU TRAVAIL**

- 35.01 La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures.

- 35.02 Un horaire spécial de travail peut être établi par le président de la Commission des services juridiques ou le directeur général du centre pour un avocat lorsque les besoins le justifient. Cet horaire ne peut dépasser quarante (40) heures par semaine. Cet horaire n'a pas pour effet de modifier l'échelle de traitement, ni la façon de déterminer le taux horaire de l'avocat.

Tout travail effectué par l'avocat en sus de trente-cinq (35) heures par semaine est payé selon les modalités prévues à l'article 36.02 de la convention.

- 35.03 La semaine de travail de l'avocat peut varier en fonction des besoins de services.  
Sur demande de l'employeur, l'avocat lui fournit l'information utile pour s'assurer du niveau atteint des heures travaillées et de la somme de travail accompli.

## **ARTICLE 36** **RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE PÉCUNIAIRE**

- 36.01 Aux fins de la présente convention, par traitement, on entend le traitement annuel de l'avocat à l'exclusion de toute prime, allocation, somme forfaitaire, rémunération additionnelle, spéciale ou supplémentaire.

Le traitement de base de l'avocat est calculé sur 35 heures par semaine.

### **Rémunération spéciale**

- 36.02 L'avocat qui travaille selon un horaire spécial en vertu de l'article 35.02 reçoit une rémunération spéciale calculée selon le nombre d'heures de travail majorées.

### **Rémunération supplémentaire**

36.03 Toute heure de travail effectuée à la demande de l'employeur ou autorisée par celui-ci en sus de l'horaire de travail établi aux articles 35.01 ou 35.02 de la convention est payée au moyen d'une rémunération supplémentaire.

Le calcul de cette rémunération se fera à taux simple selon le taux de base de l'avocat pour les heures de travail allant jusqu'à quarante (40) heures et à taux et demi pour les heures dépassant quarante (40) heures de travail.

Cette rémunération supplémentaire n'est pas cotisable au régime de retraite.

Cette rémunération supplémentaire n'a pas pour effet de modifier l'échelle de traitement de l'avocat, ni la façon de déterminer le taux horaire de l'avocat.

Cette rémunération supplémentaire est versée en argent à l'avocat. Toutefois, ce dernier peut, sur entente avec l'employeur, recevoir un congé d'une durée équivalente aux heures effectuées et si les heures sont effectuées au-delà de quarante (40) heures, l'avocat peut recevoir un congé équivalent aux heures effectuées, majorées de 50 %.

36.04 Pour la durée de la présente entente, l'avocat est rémunéré suivant l'échelle de traitement prévue par l'annexe 1.

#### **Majoration des taux, des échelles de traitement, des allocations et des primes**

36.05 Les taux et les échelles de traitement des avocats, en vigueur le 31 mars précédant chacune des périodes correspondantes ci-après, sont majorés selon les pourcentages suivants:

1. pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011 : 0,5 %;
2. pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 : 0,75 %;
3. pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 : 1,0 %;
4. pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 : 1,75 %;
5. pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015 : 2,0 %.

Le pourcentage prévu au sous-paragraphe 3<sup>o</sup> du premier alinéa est majoré, le 1<sup>er</sup> avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative du produit intérieur brut (PIB) nominal<sup>2</sup> du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011<sup>3</sup> 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 4e du premier alinéa est majoré, le 1<sup>er</sup> avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative du produit intérieur brut (PIB) nominal<sup>4</sup> du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012<sup>5</sup> et les prévisions de croissance cumulative

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

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

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

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

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<sup>er</sup> avril 2012 en vertu du deuxième alinéa. La somme de la majoration accordée le 1<sup>er</sup> avril 2012 en vertu du deuxième alinéa et de la majoration accordée le 1<sup>er</sup> avril 2013 en vertu du présent alinéa ne peut toutefois être supérieure à 2,0 %.

Le pourcentage prévu au sous-paragraphe 5° du premier alinéa est majoré, le 1<sup>er</sup> 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<sup>6</sup> 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<sup>er</sup> avril 2012 en vertu du deuxième alinéa et de la majoration accordée le 1<sup>er</sup> avril 2013 en vertu du troisième alinéa. La somme de la majoration accordée le 1<sup>er</sup> avril 2012 en vertu du deuxième alinéa, de la majoration accordée le 1<sup>er</sup> avril 2013 en vertu du troisième alinéa et de la majoration accordée le 1<sup>er</sup> avril 2014 en vertu du présent alinéa ne peut toutefois être supérieure à 3,5 %.

36.06 Les taux et les échelles de traitement des avocats 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<sup>7</sup> pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015<sup>8</sup> 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 %.

36.07 Les majorations prévues aux articles 36.05 et 36.06 s'appliquent aux primes et aux allocations des avocats.

Ne sont pas visées par ces majorations les primes et les allocations exprimées en pourcentage du traitement ainsi que celles accordées à titre de compensation de dépenses encourues dans l'exercice des fonctions des avocats.

36.08 Aux fins des deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 36.05, 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 36.06, 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 collective visée et la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars précédents.

---

<sup>6</sup> Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2013 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012.

<sup>7</sup> Indice des prix à la consommation pour le Québec. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 326-0020, numéro de série CANSIM v4 1691783.

<sup>8</sup> Pour chaque année de convention collective, la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation correspond à la variation entre la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars de l'année de la convention collective visée et la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars précédents.

36.09 Les majorations prévues aux deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 36.05 sont effectuées sur la paie des avocats 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 36.06 est effectuée sur la paie des avocats 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.

#### **Niveau avocat expert**

36.10 À compter du 1<sup>er</sup> avril 2011, un niveau avocat expert est introduit. Un avocat accède au niveau avocat expert aux conditions suivantes :

- Avoir séjourné deux (2) ans à l'échelon 18 de la nouvelle échelle de traitement depuis son dernier avancement d'échelon, aux dates prévues à l'article 33.04;
- Avoir obtenu un rendement satisfaisant lors de sa dernière évaluation annuelle prévue à l'article 34 de la convention collective.

Le niveau avocat expert est maintenu d'une année à l'autre à moins que l'employeur n'informe par avis écrit l'avocat que celui-ci ne produit plus le rendement satisfaisant nécessaire.

36.11 Le traitement de l'avocat qui accède au niveau avocat expert correspond à un pourcentage de cent quinze pour cent (115 %) du traitement de l'échelle correspondant à l'échelon 18, mais ne peut dépasser cent quinze pour cent (115 %) du taux maximum de l'échelle de la classe d'emplois des avocats. L'avocat qui reçoit le traitement prévu au présent article n'est pas considéré comme étant hors échelle.

Ce traitement est cotisable au régime de retraite.

#### **Rémunération variable**

36.12 La rémunération variable comporte d'une part, une rémunération additionnelle pour mandats spéciaux et, d'autre part, un boni pour rendement exceptionnel.

La période relative à la rémunération additionnelle pour mandats spéciaux s'étend du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars d'une année. Quant à la période visée pour l'attribution d'un boni pour rendement exceptionnel, celle-ci couvre la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre d'une année.

#### **Rémunération additionnelle pour mandats spéciaux**

36.13 Une rémunération additionnelle pouvant atteindre un maximum de 15% du traitement annuel peut être octroyée à un avocat qui assume des responsabilités additionnelles ou spéciales ou qui est détaché de ses fonctions afin d'assumer un mandat spécifique comportant des responsabilités professionnelles accrues et des conditions de travail particulières. Ces dispositions cessent d'avoir effet le 31 mars 2013.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2013, une rémunération additionnelle pouvant varier entre un minimum de 3 % et un maximum de 7 % du traitement annuel, incluant le traitement résultant d'un horaire majoré et de la majoration de traitement pour un avocat de niveau expert, le cas échéant, peut être octroyé à un avocat qui assume des responsabilités additionnelles ou spéciales.

Cette rémunération est cotisable au régime de retraite.

Cette rémunération additionnelle est consentie sur autorisation écrite du président ou de son représentant, laquelle précise le nom de l'avocat ainsi que la nature des responsabilités qui justifie cette rémunération additionnelle.

Les critères servant à la détermination de la liste des mandats spéciaux sont établis après discussion entre l'employeur et le syndicat. Par la suite, la liste des avocats ayant obtenu une rémunération additionnelle pour mandats spéciaux ainsi que le pourcentage de traitement consenti est transmise au syndicat et portée à la connaissance de l'ensemble des avocats.

La masse salariale dégagée par les avocats, au 31 décembre 2010 et au 31 décembre 2011 est répartie de la façon suivante:

- 1,5% de la masse salariale dégagée par les avocats en progression des échelons 2 à 21 leur est applicable;
- 2,0% de la masse salariale dégagée par les avocats au maximum de l'échelle depuis un an ou plus leur est applicable.

À compter du 31 décembre 2012, la masse salariale dégagée par les avocats est de 1,5% du taux de l'échelle, établie sur la base d'une semaine de travail de 35 heures, à l'exclusion de la rémunération supplémentaire, de toute prime et de la majoration de traitement pour un avocat de niveau expert.

À compter du 31 décembre 2012, la masse salariale considérée aux fins du dégageant est celle des avocats autres que ceux qui représentent les personnes visées par l'application du premier alinéa de l'article 83.1 de la *Loi sur l'aide juridique et sur la prestation des certains autres services* et aux avocats dont le port d'attache est situé à Amos, Baie-Comeau, Chibougamau, Forestville, Kuujuaq, La Sarre, Rouyn-Noranda, Sept-Îles, Val-d'Or et Ville-Marie.

Les sommes dégagées sont versées, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013, seulement parmi les avocats visés par le dégageant de la masse salariale.

Les montants versés pour les mandats spéciaux sont convertis en heures de travail dans le but qu'ils soient insérés directement au traitement.

#### **Boni pour rendement exceptionnel**

36.14

Un avocat peut bénéficier d'un boni au rendement si les résultats de son travail sont jugés comme étant exceptionnels. Ce boni peut atteindre un maximum de 5 % du traitement annuel pour les avocats en progression des échelons 11 à 21 et un maximum de 10 % du traitement annuel pour les avocats au maximum de l'échelle depuis un an ou plus.

Les critères d'évaluation servant à attribuer un boni pour rendement exceptionnel sont établis après discussion entre l'employeur et le syndicat. Ces critères d'attribution portent notamment sur les éléments suivants:

- Dossiers d'une grande complexité tant juridique qu'organisationnelle;
- Dossiers qui suscitent la fierté au sein du bureau et de l'organisation grâce à ses enseignements, ses publications, sa participation à la formation professionnelle ou ses interventions publiques;
- Partage des compétences;
- Comportement exemplaire avec la magistrature, les collègues, les gestionnaires, le personnel et les témoins en raison de son tact, sa souplesse, son empathie, son initiative et sa grande disponibilité;
- Autonomie professionnelle peu commune, esprit pratique et grande efficacité;
- Grande curiosité intellectuelle, connaissances juridiques exceptionnelles et maintien de la qualité de celles-ci.

La liste complète des critères servant à l'attribution d'un boni pour rendement exceptionnel sera transmise au syndicat et portée à la connaissance de tous les avocats dans les six mois de la signature de la présente convention collective.

Ce boni est consenti par le président et est versé sous forme de forfaitaire à la première période de paie qui suit le 1<sup>er</sup> mai.

La masse salariale dégagée par les avocats, au 31 décembre précédent, est répartie de la façon suivante:

- 1,0 % de la masse salariale dégagée par les avocats en progression des échelons 11 à 21 leur est applicable;
- 2,0 % de la masse salariale dégagée par les avocats au maximum de l'échelle depuis un an ou plus leur est applicable.

#### **Dispositions transitoires**

36.15

Le boni pour rendement exceptionnel est aboli depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Les sommes dégagées au 31 décembre 2011 à titre de boni pour rendement exceptionnel ont été versées sous forme de forfaitaire selon les dispositions de l'article 35.07 en vigueur au moment du dégageant.

36.16

Les sommes dégagées au 31 décembre 2011, à titre de rémunération additionnelle pour mandats spéciaux, continuent d'être versées jusqu'au 31 mars 2013 selon les dispositions de l'article 35.06 en vigueur au moment du dégageant.

#### **Autres primes**

- 36.17 À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, une prime de 10 % du traitement annuel est introduite et sera versée à un avocat à l'emploi de la Commission des services juridiques ou d'un centre communautaire juridique lorsque celui-ci représente une personne visée par l'application du premier alinéa de l'article 83.1 de la *Loi sur l'aide juridique et sur la prestation des certains autres services*. Cette prime n'est pas cotisable au régime de retraite.
- 36.18 À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, une prime d'attraction-rétention de 8 % du traitement annuel est introduite et versée aux avocats dont le port d'attache est situé aux points de service Amos, Baie-Comeau, Chibougamau, Forestville, Kuujuaq, La Sarre, Rouyn-Noranda, Val-d'Or et Ville-Marie. Cette prime n'est pas cotisable au régime de retraite.
- 36.19 À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'avocat dont le port d'attache est situé à Val-d'Or (bureau du Nord), Sept-Îles, Chibougamau et Kuujuaq et qui est affecté sur une base régulière à la cour itinérante de la Basse-Côte-Nord et du Grand Nord, reçoit une prime de 5 % du traitement annuel, et ce, s'il y a lieu, en sus de l'allocation d'isolement ou de rétention ou de la prime prévue à l'article 36.18. Cette prime n'est pas cotisable au régime de retraite.
- 36.20 Les primes prévues aux articles 36.17, 36.18 et 36.19 sont établies sur la base du traitement annuel de l'avocat, au prorata de la durée de l'affectation, et ce, uniquement pour les heures rémunérées, excluant la rémunération supplémentaire.

#### **Dispositions transitoires**

- 36.20.1 L'avocat concerné par les articles 36.17, 36.18 et 36.19 aura le choix de conserver les sommes versées dans le cadre du mandat spécial et renoncer au versement des primes prévues aux articles 36.17, 36.18 et 36.19 pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 mars 2013 ou recevoir ces primes à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Dans ce cas, les sommes reçues ou à recevoir depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, dans le cadre de l'article 35.06 en vigueur au moment du dégagement des sommes attribuées à la rémunération variable pour le paiement des mandats spéciaux, sont transformées en sommes versées en application des articles 36.17, 36.18 ou 36.19 de l'actuelle convention.

### **ARTICLE 37**

#### **AUTRES DISPOSITIONS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION**

##### **Désignation d'un remplaçant temporaire ou désignation à titre provisoire**

37.01

L'avocat peut être appelé par le président:

1. soit à remplacer temporairement un directeur;
2. soit à exercer provisoirement les fonctions d'un emploi vacant de directeur.

Il reçoit une prime quotidienne s'il exerce les fonctions d'un directeur dans les cas prévus ci-dessus pour une période d'au moins 45 jours consécutifs.

37.02 Le président ne peut, durant la période prévue par la présente section, désigner un autre avocat ou interrompre cette période dans le seul but d'éluder l'application de la présente section.

Sauf exception, la durée de la période n'excède pas 12 mois.

37.03 Aux fins de l'application de la présente section, l'avocat ainsi désigné doit remplir les fonctions et responsabilités inhérentes à l'emploi auquel il est désigné sauf l'évaluation des avocats et les mesures disciplinaires.

37.04 La prime prévue à l'article 37.01 est calculée au prorata de la durée de remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire, à partir des montants annuels suivants :

- du 1er avril 2010 au 31 mars 2011 :4 131 \$;
- du 1er avril 2011 au 31 mars 2012 :4 162 \$;
- du 1er avril 2012 au 31 mars 2013 :4 204 \$;
- du 1er avril 2013 au 31 mars 2014 :4 278 \$;
- du 1er avril 2014 au 31 mars 2015 :4 364 \$.

#### **Allocation de disponibilité**

37.05 L'avocat en disponibilité, à la demande expresse du président ou de son supérieur immédiat, reçoit une rémunération équivalente à une heure au taux horaire prévu par l'article 36.01 pour chaque période de huit heures de disponibilité.

#### **Rémunération du stagiaire**

37.06 Le traitement du stagiaire sera équivalent à celui qui sera applicable à la même date aux stagiaires à l'emploi du gouvernement du Québec.

### **ARTICLE 38                    MESURES TRANSITOIRES**

38.01 Les ajustements de salaire sont effectués au plus tard le 8 novembre de la signature de la convention collective et la rétroactivité est versée le même jour.

38.02 L'avocat qui a quitté son emploi entre le 1<sup>er</sup> avril 2010 et la date du paiement de la rétroactivité a droit aux nouvelles échelles salariales prévues dans la présente convention collective.

L'avocat doit faire sa demande de paiement du montant dû dans les quatre mois de la réception de la liste prévue à l'alinéa suivant.

Au plus tard dans les 120 jours de la date de la signature de la présente convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste des personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1<sup>er</sup> avril 2010 ainsi que leur dernière adresse connue.

**ARTICLE 39**

**DURÉE DE LA CONVENTION**

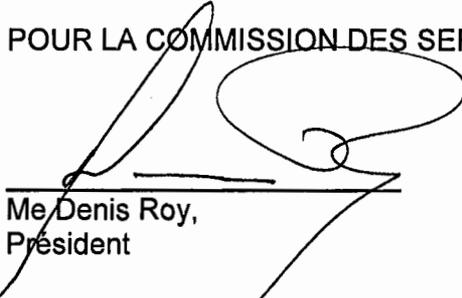
39.01

À moins de disposition à l'effet contraire, la présente convention collective s'applique pour la période débutant le 1<sup>er</sup> avril 2010 et se terminant le 31 mars 2015.

Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

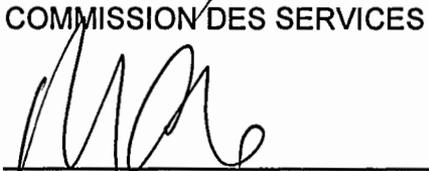
EN FOI DE QUOI, les parties à la présente convention ont signé à Montréal, le 4 septembre 2012.

POUR LA COMMISSION DES SERVICES JURIDIQUES



Me Denis Roy,  
Président

POUR LE SYNDICAT DES AVOCATS DE L'AIDE JURIDIQUE DE MONTRÉAL, UNITÉ  
COMMISSION DES SERVICES JURIDIQUES



Me Donato Centomo  
Président

## ANNEXE 1

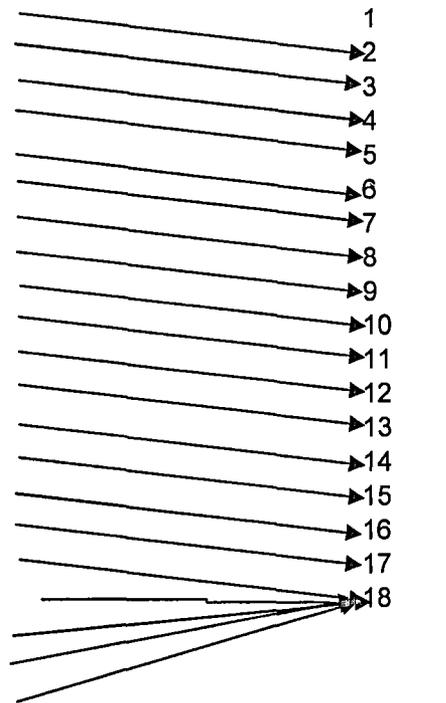
### ÉCHELLE DE TRAITEMENT

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
1	44 384	50 607	51 113	52 007	53 047
2	46 252	52 737	53 264	54 196	55 280
3	48 200	54 957	55 507	56 478	57 608
4	50 230	57 271	57 844	58 856	60 033
5	52 344	59 683	60 280	61 335	62 562
6	54 548	62 196	62 818	63 917	65 195
7	56 845	64 814	65 462	66 608	67 940
8	59 239	67 544	68 219	69 413	70 801
9	61 733	70 387	71 091	72 335	73 782
10	64 332	73 351	74 085	75 381	76 889
11	67 041	76 438	77 202	78 553	80 124
12	69 863	79 658	80 455	81 863	83 500
13	72 805	83 012	83 842	85 309	87 015
14	75 869	86 506	87 371	88 900	90 678
15	79 065	90 149	91 050	92 643	94 496
16	82 394	93 944	94 883	96 543	98 474
17	85 862	97 899	98 878	100 608	102 620
18	89 478	102 022	103 042	104 845	106 942
19	93 245				
20	97 170				
21	101 263				

## ANNEXE 2

### LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'INTÉGRATION DES AVOCATS

Échelon	Ancienne échelle indexée (0,5 % et 0,75%) 2011-2012		Échelon	Nouvelle échelle intégrée 2011-2012
1	44 717		1	50 607
2	46 599		2	52 737
3	48 562		3	54 957
4	50 607		4	57 271
5	52 737		5	59 683
6	54 957		6	62 196
7	57 271		7	64 814
8	59 683		8	67 544
9	62 196		9	70 387
10	64 814		10	73 351
11	67 544		11	76 438
12	70 387		12	79 658
13	73 351		13	83 012
14	76 438		14	86 506
15	79 658		15	90 149
16	83 012		16	93 944
17	86 506		17	97 899
18	90 149		18	102 022
19	93 944			
20	97 899			
21	102 022			



#### Restructuration de l'échelle de traitement

- L'intégration n'a pas pour effet de modifier la durée du séjour à un échelon aux fins de la progression annuelle ou semestrielle.
- Lors d'une première nomination à titre d'avocat au cours de la période allant du 1er avril 2011 jusqu'à la date de signature de l'entente, l'avocat se voit appliquer les dispositions de la présente section en faisant les adaptations nécessaires, et ce, à la date de signature de cette nomination.
- L'article 16 de la convention ne s'applique pas à cette intégration à l'exception d'erreurs de calcul dans l'application de celle-ci auprès d'un avocat.
- À la demande d'une des parties, un comité ad hoc est formé afin de discuter des problématiques reliées à l'intégration des avocats à la nouvelle échelle de traitement ainsi qu'à son suivi. Ce comité ad hoc sera composé de représentants de l'employeur et du syndicat.

## Niveau avocat expert

- L'avocat qui, au moment de l'intégration, est à l'échelon 21 de l'ancienne échelle et qui est intégré au dernier échelon de la nouvelle échelle de traitement, soit l'échelon 18, peut accéder au niveau avocat expert à compter du 1er avril 2011, sous réserve d'un rendement satisfaisant.
- L'avocat qui, au moment de l'intégration, est à l'échelon 20 de l'ancienne échelle et qui est intégré au dernier échelon de la nouvelle échelle de traitement, soit l'échelon 18, reçoit, pour la période du 1er avril 2011 au 31 mars 2012, un montant forfaitaire annuel non cotisable au régime de retraite correspondant à 13 412 \$. Cet avocat peut accéder au niveau avocat expert après avoir séjourné un (1) an à l'échelon 18 de la nouvelle échelle de traitement et sous réserve d'avoir obtenu un rendement satisfaisant lors de sa dernière évaluation annuelle prévue par l'article 34 de la convention collective.
- L'avocat qui, au moment de l'intégration, est à l'échelon 19 de l'ancienne échelle et qui est intégré au dernier échelon de la nouvelle échelle de traitement, soit l'échelon 18, reçoit, pour la période du 1er avril 2011 au 31 mars 2013, un montant forfaitaire annuel non cotisable au régime de retraite correspondant à 8 737 \$. Cet avocat pourra accéder au niveau d'avocat expert selon les dispositions prévues à l'article 34 de la convention collective.
- L'avocat qui, au moment de l'intégration, est à l'échelon 18 de l'ancienne échelle et qui est intégré au dernier échelon de la nouvelle échelle de traitement, soit l'échelon 18, reçoit, pour la période du 1er avril 2011 au 31 mars 2013, un montant forfaitaire annuel non cotisable au régime de retraite correspondant à 4 237 \$. Cet avocat pourra accéder au niveau d'avocat expert selon les dispositions prévues à l'article 34 de la convention collective.
- L'avocat qui, au moment de l'intégration, est à un échelon inférieur à l'échelon 18 de l'ancienne échelle et qui est intégré à l'un des échelons de la nouvelle échelle de traitement peut accéder au niveau d'avocat expert selon les dispositions prévues à l'article 34 de la convention collective.
- Les montants forfaitaires prévus à la présente section sont versés à chaque période de paie au prorata du traitement de base de l'avocat, excluant la rémunération spéciale.

### ANNEXE 3

#### LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ARTICLE 34.07

Pour les fins de l'application de l'article 34.07 quant à l'appréciation de la somme de travail accomplie par l'avocat, les parties conviennent des dispositions suivantes :

1. À compter du 1er janvier 2006, les dossiers sont comptabilisés lorsque l'avocat procède à leur fermeture;
2. Lors de la fermeture des dossiers, l'avocat indique selon le cas, l'une des annotations suivantes;

TAC :Terminé après consultation

TAI :Terminé après intervention  
(par exemple : téléphone, lettre, mise en demeure, négociations, recherche)

TAP :Terminé après procédures

TCO :Terminé après comparution en matières criminelles ou pénales

TAJ :Terminé après jugement qui ne met pas fin au litige  
(par exemple : jugement intérimaire, jugement provisoire, ordonnance de sauvegarde, enquête sur remise en liberté, enquête préliminaire)

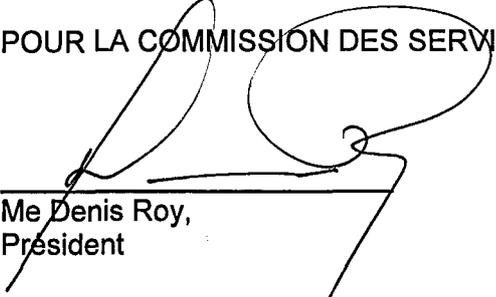
TMA :Terminé sur règlement selon un mode alternatif de résolution des litiges  
(par exemple : médiation, conciliation, transaction, exercice d'un recours discrétionnaire)

TAJF :Terminé après jugement final  
(toute décision qui met fin au litige)

3. Les dossiers sont comptabilisés par secteur de droit et la comptabilisation tient compte des codes de nature de dossiers et de leurs suffixes;
4. L'avocat a, sur demande, accès aux statistiques des dossiers le concernant dès qu'elles deviennent disponibles et selon une fréquence convenue entre les parties;
5. L'employeur tient compte dans l'appréciation de la somme de travail accomplie par l'avocat du nombre de refus, de mandats émis et de dossiers ouverts;
6. L'employeur communique dès que possible au syndicat la pondération des dossiers énumérés aux paragraphes 2, 3 et 5, qu'il utilise pour apprécier la somme de travail accomplie par l'avocat;
7. Au besoin, les parties se rencontreront pour examiner toute difficulté quant à l'application de la présente lettre d'entente et s'il y a lieu, y apporter les modifications nécessaires.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, le 4 septembre 2012.

POUR LA COMMISSION DES SERVICES JURIDIQUES



---

Me Denis Roy,  
Président

POUR LE SYNDICAT DES AVOCATS DE L'AIDE JURIDIQUE DE MONTRÉAL, UNITÉ  
COMMISSION DES SERVICES JURIDIQUES



---

Me Donato Centomo  
Président

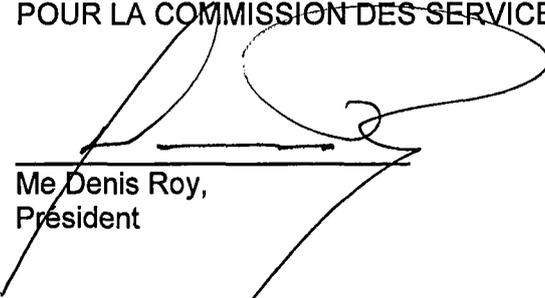
ANNEXE 4

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Les parties reconnaissent la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, elles favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, le 4 septembre 2012.

POUR LA COMMISSION DES SERVICES JURIDIQUES



---

Me Denis Roy,  
Président

POUR LE SYNDICAT DES AVOCATS DE L'AIDE JURIDIQUE DE MONTRÉAL, UNITÉ  
COMMISSION DES SERVICES JURIDIQUES



---

Me Donato Centomo  
Président

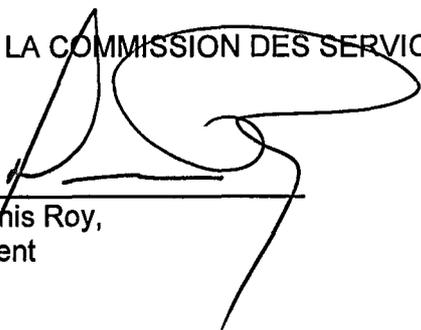
**ANNEXE 5**

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ARTICLE 24  
« CONGRÈS ET CONFÉRENCE »**

Les parties reconnaissent que l'expression « compatible avec les nécessités du service » à l'article 24.02 s'interprète dans le sens de la possibilité qu'a l'avocat de se libérer au cours de la période pendant laquelle se déroule le congrès ou la conférence, compte tenu de ses obligations professionnelles.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, le 4 septembre 2012.

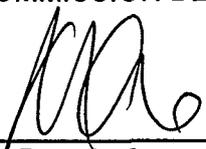
POUR LA COMMISSION DES SERVICES JURIDIQUES



---

Me Denis Roy,  
Président

POUR LE SYNDICAT DES AVOCATS DE L'AIDE JURIDIQUE DE MONTRÉAL, UNITÉ  
COMMISSION DES SERVICES JURIDIQUES



---

Me Donato Centomo  
Président