

**RÉGIME GÉNÉRAL****8 -30. 01 A Semaine et journée normale de travail**

La moyenne annuelle d'heures normales est de 40 h. de travail par semaine  
 Annuellement la moyenne du nombre d'heures de travail est de 2087, 20 h.  
 (40 h. X 52,18 semaines = 2087, 20 h.) voir 10 -41.01 & 10 -46.12 c.coll.)

**Journée de travail à 8 h. 00 min.**

L'employé sur clef de calendrier de travail effectue 8 h.00 consécutives de travail par jour, incluant 0 h.30 min pour prendre le repas du :

1<sup>er</sup> janvier au 15 avril inclus  
 9 juillet au 31 août inclus  
 1<sup>er</sup> décembre au 31 décembre inclus

**Journée de travail à 9 h. 00 min.**

L'employé sur clef de calendrier de travail effectue 9 h 00 consécutives de travail par jour, incluant 0 h.30 min pour prendre le repas du :

16 avril au 8 juillet inclus  
 1<sup>er</sup> septembre au 30 novembre inclus

1. chap 8 heures :

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
19	2001 / 04	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 1 de 4

8-30.01 **Semaine de travail**

La semaine des clefs du calendrier de travail commence le lundi à 0 h 01.

« D 9 – 2008 / D 10 – 2009 » ( voir 8-30.04 )  
 ( Com. Paritaire 2006 / 04 / 12 item 3.10 )

La fin de semaine du calendrier de travail débute le samedi à 0 h 01 min. et se termine le dimanche 24 h 00 min.

**Heures travaillées avant ou après sur un jour de congé hebdomadaire**  
 ( voir la sentence 1265 de la L.F.P. du 29 août 1997 )

Lorsque vous êtes appelé à *débuter* ou à *terminer* votre quart de travail sur un jour civil ( 0 h 00 et 24 h. ) de congé hebdomadaire, les heures travaillées sur ce jour de congé sont majorées de 50 %.

La façon de réclamer est que vous inscrivez sur le formulaire H -760 en indiquant dans la case « remarque » (travaillé sur des heures de journée de congé à 50 % ) soit :

Pour chaque heure de calendrier normal de travail débutant ou finissant sur une portion de CH, vous réclamez 20 minutes en A-30 (ce qui équivaut à 30 minutes à taux simple, soit 50%)

**Congés mobiles** ( code 140 )

2 jours de congés mobiles prévus chaque année ( entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre inclus ) doivent être pris lors de journées en période de 8 heures de travail. ( com. paritaire 2000 / 12 / 14 item 3.14 )

Si non pris, ils sont perdus.

Un employé en congé sans solde de 6 mois durant la période de référence, aura droit à la moitié des jours prévus. ( com. paritaire 2001 / 03 / 15 item 26 )

L'employé saisonnier ou occasionnel n'est pas admissible aux congés mobiles car il est rémunéré pour chaque heure travaillée. ( voir p.224 )

Chap.8. horaire

<b>DATE DE MODIFICATION</b>	<b>INTERVENANT SYNDICAL</b>	
2009 / 09	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page. 2 de 4

8-30.01 Prestation de travail

Dans le cas où l'employé travaille sur une clef des calendriers suivants :

À partir du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre pour les années

	↑
( Com. Paritaire 2006 / 01 / 25 item 12 )	2006 = aucune équipe
( Com. Paritaire 2006 / 01 / 25 item 12 )	2007 = aucune équipe
( Com. Paritaire 2006 / 04 / 12 item 3.10 )	2008 = A-B-C-D-E-F-H-J
( Com. Paritaire 2006 / 04 / 12 item 3.10 )	2009 = aucune équipe
( Com. Paritaire 2006 / 04 / 12 item 3.10 )	2010 = aucune équipe

au moins 3 mois et plus = un congé mobile ( code 140 ) additionnel de ½ journée.

au moins 6 mois et plus = un congé mobile ( code 140 ) additionnel de 1 journée.  
ceci est le maximum pour l'année.

à reprendre au cours de la période de travail du 8 heures par jour.

( com. paritaire 2000 / 12 / 14 item 3.14 )

8-30.02 Fonctions particulières d'apf

Pour certains employés, compte tenu des fonctions particulières qu'ils exercent, leur semaine de travail est de 40 heures pour une journée normale de 8 heures consécutives de travail, réparties sur 5 jours ( lundi au vendredi ) travaillés dont 2 jours ( samedi, dimanche ) en congé.

( *AL. agent liaison - AB. agent de bureau - CO. Coordonnateur - IN. Instructeur au Centre de formation de Duchesnay RR. répondant régional* )

260 jours ouvrables par année. ( 52 semaines X 5 jours )

Chap.6. horaires

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
35	2006 / 08	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 3 de 4

8-30.03 Période du repas

Les employés travaillant sur clefs des calendriers de travail ou ceux à 260 jours de travail ont droit à ½ heure considérée comme temps travaillé pour prendre leur repas.

Ces heures consécutives de travail incluent 0 h 30 min. pour le repas.  
( *puisque l'employé n'étant pas autorisé à quitter son poste de travail,*  
[ heures consécutives ] *cette période ½ heure doit être rémunérée.* )

8-30.04 B Cédule des jours de travail et de congés

Les équipes des clefs des calendriers de travail comportant 247 jours de travail dans une même année de calendrier sont spécifiées : 19 travail / 9 congés.

en page 170.5 Appendice D 7 - 2006 - 2007 » ( com. parit. 2006 / 01 / 25 item 12 )  
" " 170.6 Appendice D 8 - 2007 - 2008 » ( com. parit. 2006 / 04 / 12 item 3.10 )  
" " 170.7 Appendice D 9 - 2008 - 2009 » ( com. parit. 2006 / 04 / 12 item 3.10 )  
" " 170.8 Appendice D10 - 2009 - 2010 » ( com. parit. 2006 / 04 / 12 item 3.10 )

19 jours de travail X 13 cycles année	= 247 jours
9 jours de congé X 13 cycles année	= <u>117</u> jours
28 jours par cycle X 13 cycles année	= 364 jours

Chap. 8. horaires

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
35	2006 / 08	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 4 de 4

# Appendice « D 8 » 2007

# Appendice « D 9 » 2008

## Calendriers de travail

2007-2008

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
juillet																											
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
août																											
23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
septembre																											
20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
octobre																											
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
novembre																											
15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
décembre																											
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9
janvier																											
10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6
février																											
7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3
mars																											
4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	1	2
avril																											
3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
mai																											
31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
juin																											
28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
juillet																											
26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
août																											
23	24	25	26	27	28	29	30																				

### Équipes de travail

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
A						X	X				X	X						X	X							X	X	X
B				X	X	X							X	X					X	X					X	X		
C			X	X							X	X							X	X	X						X	X
D			X	X							X	X	X						X	X					X	X		
E	X	X					X	X					X	X					X	X	X							
F					X	X	X							X	X										X	X		
G			X	X							X	X	X							X	X						X	X
H	X	X			X	X					X	X							X	X	X							
J						X	X						X	X					X	X						X	X	X
K						X	X					X	X	X					X	X					X	X		

# Appendice « D 9 » 2008

# Appendice « D 10 » 2009

## Calendriers de travail

2008-2009

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
juillet																											
							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
août																											
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
septembre																											
18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
octobre																											
15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
novembre																											
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9
décembre																											
10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7
janvier																											
8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4
février																											
5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1
mars																											
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1
avril																											
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
mai																											
30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
juin																											
27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
juillet																											
25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
août																											
22	23	24	25	26	27	28	29	30																			

## Équipes de travail

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
A					X	X				X	X							X	X							X	X	X	
B				X	X	X						X	X					X	X						X	X			
C			X	X						X	X							X	X	X							X	X	
D			X	X						X	X	X						X	X	X					X	X			
E	X	X					X	X				X	X					X	X	X					X	X			
F					X	X	X							X	X										X	X			
G			X	X							X	X	X					X	X					X	X				
H	X	X			X	X				X	X							X	X	X							X	X	
J						X	X				X	X						X	X							X	X	X	
K						X	X				X	X	X					X	X					X	X			X	X

# Appendice « D 9 » 2008

## NOTE – SUR LES HORAIRES DE TRAVAIL 2008

1<sup>er</sup> JANVIER AU 15 AVRIL INCL. 2008 = 8.00 HRES  
période admissible aux congés mobiles ( code 140 )

16 AVRIL AU 8 JUILLET INCL. 2008 = 9.00 HRES

9 JUILLET AU 31 AOÛT INCL. 2008 = 8.00 HRES<sup>-</sup>  
période admissible aux congés mobiles ( code 140 )

1<sup>er</sup> SEPTEMBRE AU 30 NOVEMBRE INCL. 2008 = 9.00 HRES

1<sup>er</sup> DÉCEMBRE AU 31 DÉCEMBRE INCL. 2008 = 8.00 HRES  
période admissible aux congés mobiles ( code 140 )

---

## ► annuellement reprise de 2 congés mobiles ( code 140 ) selon l'article 8-30.01 à être cédulé entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2008, durant l'une des 3 périodes de l'horaire de travail qui est à 8 heures par jour.  
( Com. Paritaire. 14 / 12 / 2000 item 3.14 )

**De plus** ► ceux sur équipe de travail d'une clef **A-B-C-D-E-F-H-J**

\* s'il travaille AU MOINS 3 MOIS = ½ JOURNÉE

\* D'AU MOINS 6 MOIS = 1 JOURNÉE

De façon à générer du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'au 31 décembre incl. 2008 une moyenne se rapprochant le plus de 2087. heures,. ( c.c. art. 10-46.12 )

# Appendice « D 10 » 2009

# Appendice « D 11 » 2010

## Calendriers de travail

2009-2010

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
juillet																											
									1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
août																											
20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
septembre																											
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
octobre																											
14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
novembre																											
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8
décembre																											
9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6
janvier																											
7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3
février																											
4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
mars																											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
avril																											
29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
mai																											
26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
juin																											
24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30																		

## Équipes de travail

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
A					X	X				X	X					X	X								X	X	X	
B				X	X	X					X	X				X	X							X	X			
C			X	X						X	X					X	X	X									X	X
D			X	X						X	X	X				X	X							X	X			
E	X	X					X	X			X	X				X	X	X										
F					X	X	X							X	X								X	X				
G			X	X						X	X	X						X	X							X	X	
H	X	X			X	X				X	X					X	X	X										
J						X	X				X	X				X	X									X	X	X
K						X	X				X	X	X					X	X							X	X	

# Appendice « D 10 » 2009

## NOTE – SUR LES HORAIRES DE TRAVAIL 2009

## 1<sup>er</sup> JANVIER AU 15 AVRIL INCL. 2009 = 8.00 HRES  
période admissible aux congés mobiles ( code 140 )

16 AVRIL AU 8 JUILLET INCL. 2009 = 9.00 HRES

## 9 JUILLET AU 31 AOÛT INCL. 2009 = 8.00 HRES  
période admissible aux congés mobiles ( code 140 )

1<sup>er</sup> SEPTEMBRE AU 30 NOVEMBRE INCL. 2009 = 9.00 HRES

## 1<sup>er</sup> DÉCEMBRE AU 31 DÉCEMBRE INCL. 2009 = 8.00 HRES  
période admissible aux congés mobiles ( code 140 )

## ► annuellement reprise de 2 congés mobiles ( code 140 ) selon l'article 8-30.01 à être cédulé entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2009, durant l'une des 3 périodes de l'horaire de travail qui est à 8 heures par jour.  
( Com. Paritaire. 14 / 12 / 2000 item 3.14 )

P.S ► aucune équipe de travail d'une clef n'a de jours additionnels, en 2009, que ceux ## « 2 congés mobiles ( code 140 ) » permis ci-haut.

8-30.04 Clefs de calendrier de travailL'équipe - A - B - C - D - E -

comporte 2 fins de semaine consécutives de travail suivies de 2 fins de semaine de congé.

A = 5/2 3/2 5/2 6/3

B = 6/3 5/2 3/2 5/2

C = 3/2 5/2 6/3 5/2

D = 5/2 6/3 5/2 3/2

E = 5/2 3/2 5/3 6/2

} 19 jours de travail / 9 jours de congé  
Chaque clef de calendrier de travail  
génère 28 jours.L'équipe - F - G - H - J - K -comporte 1 fin de semaine de travail,  
suivie de 1 fin de semaine de congé.

F = 7/3 6/2 3/2 3/2

G = 3/2 6/3 7/2 3/2

H = 3/2 3/2 6/3 7/2

J = 7/2 3/2 3/2 6/3

K = 7/2 3/3 6/2 3/2

} 19 jours de travail / 9 jours de congé  
Chaque clef de calendrier de travail  
génère 28 jours.Jours de congé durant la semaine

Les clefs des calendriers :

A- B- C- D- les jours de congé sont les jeudi, vendredi.E- K - lundi, mardi.F- G - H - J - lundi, mardi ou jeudi, vendredi.Nombre de jours maximum de travail

Le nombre de jours de travail consécutifs dans une période que les APF sont appelés à exécuter lors d'un changement de clef est d'un maximum limité à 7 jours de travail par période. ( Com. Part. 2002 / 06 / 11 item 5 )

3/ Chap.8.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
29	2004 / 11	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 1 de 4

## Compte rendu du comité technique changements de cédules- équipes de travail

Participants :Monsieur Rémi Dumas  
Monsieur Guy Laverdière  
Monsieur Rogers Cloutier  
Monsieur Jacques Leblanc

Les représentants des deux parties (FAPAQ, SACFQ) ont convenu de former un comité technique afin d'examiner la problématique découlant du nombre de jours de travail consécutifs que les APF sont appelés à exécuter lors de certains changements de clef au calendrier de travail.

Les représentants du syndicat indique que des correctifs devront être apportés afin d'en minimiser l'impact sur la santé et la sécurité des agents.

Les représentants de la partie patronale ont soulevé certaines contraintes dans l'organisation du travail qui devront être tenues en compte. Ils rappellent que les agents travaillent généralement en équipe de deux et pas nécessairement avec le même coéquipier tout au long de l'année.

Les deux parties ont fait consensus sur la problématique à savoir :

- De limiter à sept(7) jours consécutifs le nombre maximal de jours de travail qu'un agent serait obligé de travailler.
- Que le principe de la période de travail d'une durée maximale de 7 jours consécutifs soit appliqué également lors des situations autres que les changements de clefs.

### Analyse

D'entrée de jeu, la partie syndicale indique que la mise en place des nouvelles cédules de travail lors du renouvellement de la convention collective avait pour objectif que les périodes de travail soit d'un maximum de 6 jours de travail consécutifs. Par la suite, il a été proposé les clefs F à K afin de permettre de diminuer les contraintes reliées à la garde partagée.

Elle indique que l'utilisation fréquente par les gestionnaires des changements de clefs serait à l'origine de la problématique. À titre d'exemple, elle soulève le cas où un APF de la cédule « H » est changé à la cédule « J ». L'agent est ainsi appelé à travailler 14 jours en ligne.

Elle propose que les changements soient effectués une journée de travail qui n'occasionne pas des périodes de travail supérieure à 7 jours. Ces changements pourraient avoir lieu à n'importe quelle journée de la semaine, en prenant soin

toutefois de respecter les délais de préavis. Cette proposition a comme conséquence que la journée de changement de clef sera différente d'une équipe à l'autre. Elle rappelle qu'une proposition de procéder aux changements de clefs le mercredi a déjà été présentée lors d'une rencontre du comité paritaire.

La discussion entre les représentants des deux parties fait ressortir que cette proposition est réalisable et ce, même si elle implique une plus grande planification des activités de la part de l'employeur. Cependant, même si la proposition va entraîner une diminution dans le risque que ces irritants se produisent, il peut arriver que certains changements de clefs produisent une période de travail supérieure à 7 jours.

La partie patronale propose l'avenue de permettre aux gestionnaires de modifier les congés hebdomadaires des APF strictement dans le but de limiter à un maximum de sept jours consécutifs les journées de travail de ces derniers. Elle indique toutefois que les congés hebdomadaires ainsi déplacés ne seront pas pris en compte dans le calcul des quatre fois actuellement permises à l'article 8-30.04 de la convention collective.

Compte tenu des impacts que ces propositions peuvent avoir sur l'organisation du travail de même que sur certaines dispositions de la convention collective, les deux parties conviennent de faire rapport à leurs autres collègues et de poursuivre la discussion lors de la prochaine rencontre du comité paritaire.

11 mars 2002

*Voir Comité Paritaire 11 Juin 2002, item 5*

**8-30.04 Modification du calendrier d'un jour de congé au travail**

L'employé sur \* clef de calendrier de travail B \* dont les jours fériés coïncident avec un jour de congé verra ces dits jours de congé ( CH ) déplacés en début d'année lorsque ceux-ci surviennent en même temps qu'un jour férié  
( com. paritaire 2002 / 06 / 11 item 2 )

Chaque modification d'un congé hebdomadaire doit être affichée ou transmise à l'employé concerné au moins 21 jours avant son entrée en vigueur, lorsqu'il s'agit : ( la théorie de l'avis de la transmission et non celle à partir de la réception ou de la prise de connaissance )

- un jour férié et chômé ( les jours fériés sont tous chômés, voir l'art 8-35.01 )
- et - un jour où un programme de formation est tenu en application du plan annuel de développement des ressources humaines prévu à 5-21 00.

**Note :**

Lorsqu'un jour férié décrit aux dates de l'appendice \* calendrier de clef B \* coïncide avec un jour de congé d'une clef de calendrier de travail, ledit jour férié peut être modifié en un jour férié chômé à la condition que ce soit fait 21 jours à l'avance, et cette condition du déplacement est de rigueur.

A défaut d'être respecté, c'est la notion des heures supplémentaires

**Séjour SLISE aucune modification de CH possible****Cependant :**

Aucune modification de CH régulier ( autre qu'un jour férié ), du calendrier de travail, même 21 jours à l'avance, ne peut être effectuée lorsque l'employé est appelé à travailler en séjour SLISE. ( voir 9-30.09 c)

**Exception : Jour férié**

Un CH du calendrier de travail coïncidant avec un jour férié qui lui, peut être déplacé, en autant qu'il ait été déplacé 21 jours à l'avance.  
( Com. paritaire 2000 / 08 / 15 p. 225 conv. coll. )

Chap.8. horaire

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
36	2007 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 2 de 4

8-30.04 **Le 21 jours d'affichage ou transmission à l'employé ne s'applique pas**  
dans ces 4 cas d'exception :

- un jour où a lieu une rencontre ou une activité à laquelle doit participer un employé à titre de membre d'un comité de santé et de sécurité au travail prévu à la section 7-27.00,

- l'employé est appelé à comparaître à la cour selon la section 8-33.02, autorisé par votre supérieur préalablement si en civil.  
( com. parit. 2002 / 06 / 11 item 6 )

- l'employé est appelé à siéger comme membre d'un comité de sélection d'un concours de promotion prévu à la section 5-20.00,

- l'employé est appelé à participer au comité paritaire ou à une rencontre du comité mixte, prévu à la section 2-8.00,

et pour ⇒ **4 jours chaque année financière** ( 1<sup>er</sup> avril au 31 mars )

**De plus** ( voir note ) l'employeur a la possibilité en tout temps de modifier un maximum de 4 jours de congé chaque année financière pour toute autre raison. ( doit respecter l'avis de modification du 21 jours d'avance )

Ces 4 jours permis de déplacement de CH lorsque possible, de répartir équitablement le sont entre les différentes saisons, soit celles notamment du printemps et de l'automne. ( Com. Paritaire. 25 mai 2000 item 3 )

Prenez en note ces 4 jours permis, puisque vous devrez le démontrer lorsque viendra le temps de réclamer en temps supplémentaire ( à 150 % du taux de traitement ) si l'employeur allait au-delà de ces 4 jours permis.

( note ) la notion de **nécessité de service** n'existe plus afin de modifier les jours de congé en jours de travail, autres que les 4 jours prévus.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
25	2003 / 02	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 3 de 4

8-30.04 Chaque jour déplacé représente une fois dans le calcul des jours permis.

Date du jour modifiée	Jour fin semaine oui / non	Quel jour sam. / dim.	Date de la Reprise
1 - 05/ 04/ 12	/ X	mardi	05/ 04/ 29
2 - 05/ 05/ 21	X /	samedi	05/ 06/ 04
3 -			
4 -			

Chaque fois qu'une modification de jours a lieu, elle doit être affichée ou transmise à l'employé au moins 21 jours avant son entrée en vigueur.

Lors des déplacements de CH, il n'est pas tenu compte qu'il s'agisse d'une journée de 8 h. ou 9 h. du jour déplacé ou à l'inverse.

( Com. Paritaire 25 mai 2000, item 3 ) et ( 15 août 2000, p.225 – 3<sup>ième</sup> par. )

Lorsqu'un jour de congé modifié et déplacé correspondant à un jour de fin de semaine ( samedi, dimanche ) l'employé peut requérir qu'il puisse être repris un jour de fin de semaine et ce après entente entre les parties, dans les 2 mois précédant ou suivant la date initialement prévue.

8-30.05 **Échange de jours de congés et factions**

L'échange de jours de congés et leurs factions de travail peut être effectué entre 2 employés, seulement après entente écrite avec le supérieur.

Cependant, si cela génère pour l'un ou l'autre des avantages découlant de ce changement, les avantages ne sont pas applicables.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
32	2005 / 06	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 4 de 4

8-30.06 C Cédule des heures quotidiennes de travail

Les heures de travail quotidiennes font en sorte qu'à l'intérieur d'un bloc de jours consécutifs de travail prévu à sa cédule, ces heures doivent être les mêmes pour chaque jour du bloc.

La cédule des heures quotidiennes du bloc suivant doit être communiquée avant votre départ en congé hebdomadaire. A défaut, lors du retour de vos congés, le dit bloc de travail, l'horaire débutera à 8 h.00 a.m.

**Attention** – Dans les cas où vous étiez en jours de vacances, maladie ou reprise de temps compensé, il vous appartient de vérifier votre horaire pour le retour au travail.

**Exceptions :** ( Peut voir ses heures modifiées )

l'employé peut voir ses heures modifiées de façon à les intégrer à sa journée normale, le temps requis pour :

- 1 - sa présence à la Cour pour l'exercice de ses fonctions.  
Autorisé par votre supérieur préalablement si en civil.  
( com. parit. 2002 / 06 / 11 item 6 )
- 2 - sa participation à un programme de formation.  
( voir l'article 5 -21.00 développement. formation heures de cours )
- 3 - sa participation à une rencontre ou une activité à laquelle doit participer un employé à titre de membre d'un comité de santé et de sécurité au travail prévu à la section 7-27.00.
- 4 - l'employé est appelé à participer au comité paritaire ou à une rencontre du comité mixte, prévu à la section 2-8.00.
- 5 - L'employé est appelé à participer comme membre d'un comité de sélection à un concours de promotion prévu à la section 5-20.00.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
25	2003 / 02	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 1 de 3

8-30.06 Les heures régulières quotidiennes de travail modifiées selon les activités précitées sont effectuées en temps normal de travail.

Par contre, lorsqu' effectué du temps avant ou après l' horaire normal établi de l' employé, il y a des heures en temps supplémentaire.

### Déplacer les heures 4 fois annuellement

Avant le départ en congé hebdomadaire, les heures de début de la journée normale, peuvent être modifiées 4 fois pour toute autre raison chaque année financière. ( gardez en note la date de votre changement d' horaire effectué )

Date du changement	L' heure du bloc actuel de travail	Changement oui / non	Changé pour quelle heure
--------------------	------------------------------------	----------------------	--------------------------

1- 2001/ 05/ 15	13.00 à 21.00	X /	8.00 à 16.00
2-			
3-			
4-			

( note ) la notion de nécessité de service n'existe plus afin de modifier les heures de travail, à part que les 4 fois permises en respectant avant votre départ en congé hebdomadaire, l' excédant permis sont des heures supplémentaires.

### Chevauchement des heures de travail sur un C/H

**ATTENTION :** Dans l' éventualité où l' employé est appelé à débiter sur la première journée ou à terminer sur la dernière journée, un quart de travail effectuant un chevauchement sur 1 jour civil de congé hebdomadaire, vous réclamez ces heures régulières effectuées à 50 %.

Étant donné que l' employeur paiera par le traitement maintenu de ces heures normales effectuées au taux régulier de 100 %, le taux de 50 % est la différence entre le taux normal et le taux applicable à titre d' heures travaillées un jour civil de congé.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
22	2002 / 02	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 2 de 3

8 - 30. 07      **Répartition juste et équitable**

La répartition des heures quotidiennes de travail ( équilibre des blocs de chiffres entre les équipes sur le travail horaire dans un bureau ) doit être répartie aussi juste et équitable que possible durant l'année financière du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars.

Sinon, lorsque signalé au Syndicat, celui-ci soumettra le cas bien précis au comité paritaire.  
( voir chapitre 2 -10. 01, comité paritaire ses membres et sa fonction )

8 - 30. 08      **Nouveau régime de prestation de travail**

L'établissement d'un nouveau régime de prestation de travail différent du régime général ( prévu à 8- 30. 01 A ) le Syndicat en sera avisé par écrit 30 jours avant son entrée en vigueur.

Dans les 15 jours suivant la réception de l'avis écrit, le Syndicat sur demande pourra être rencontré ( comité paritaire ) afin de discuter des modalités ( ex. diminution d'heures de travail ) d'application du changement y compris une compensation, s'il y a lieu.

S'il n'y a pas d'entente, le Syndicat pourra recourir à la procédure de griefs.

D: Chap 8 horaire

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
17	2001 / 01	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 3 de 3

**RÉGIMES PARTICULIERS**8- 30.09            4            S.L.I.S.E

Le supérieur peut requérir d'un employé qu'il .....

**Séjourne sur les Lieux Immédiats de Surveillance et d' Exploitation**

La durée maximale du séjour est de 15 jours consécutifs de travail.

Le **supérieur immédiat avise** l'employé par note écrite, avant son départ en congé hebdomadaire ou à défaut ( peut aussi être fait verbalement ) au moins 5 jours à l'avance.

Les heures normales de travail sont de 10 heures par jour, incluant 2 périodes de repas de 0 h. 30 min. ( 1 h.00 min. ) chacune considérée comme temps travaillé. Pour le reste de la journée il s'agit d'une période de service sur les lieux, étant disponible.

Puisque l'employé doit séjourner ailleurs qu'a son domicile, tout séjour hors du port d'attache nécessitant un coucher, se fait en SLISE lorsque :séjour sous la tente, dans une roulotte, une tente-roulotte, un chalet, un camp, ou autre équipement similaire. ( voir 10-45.02 c) allocation \$ seulement en séjour sous la tente. )

Dans un autre type d'établissement, tels une pourvoirie, établissement hôtelier etc., vous avez droit à l'indemnité forfaitaire tel que prévu au C.T. pour un coucher et pouvez être en voyage ou en SLISE.

Aussi vous avez droit à une indemnité pour frais d'appels téléphoniques personnels tel que prévu au C.T. alors que vous respectez les conditions du coucher, lorsqu'il y a des frais d'hébergement effectivement supportés.

« ne s'applique pas pour le apf en SLISE qui couchent sous la tente et / ou lorsqu'un téléphone est disponible et fourni par l'employeur ».

( Com. paritaire 10 sept. 2002 item 3 )

Chap.8. horaire

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
37	2007 / 09	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 1 de 5

8-30.09

Lors de ces séjours

- a ) pour chaque jour de travail coïncidant avec un jour de travail de 8 heures prévu à sa cédule ; ( Com. Paritaire 15.16.17 février 2000 )

le maintien du traitement quotidien ;  
et s'ajoutent 4 h.00 min. en heures supplémentaires.

se calcule de la façon suivante :

- il reçoit sa paie normale payé pour 8 heures de travail,
- il se voit attribuer 2 heures en heures supplémentaires pour compenser le travail effectué en plus de sa charge journalière ( 8 heures ) de travail,
- il se voit attribuer 2 heures en heures supplémentaires à titre de compensation pour le temps de service requis.

- b ) pour chaque jour de travail coïncidant avec un jour de travail de 9 heures prévu à sa cédule ;

le maintien du traitement quotidien ;  
et s'ajoutent 3 h.00 min. en heures supplémentaires.

se calcule de la façon suivante :

- il reçoit sa paie normale payé pour 9 heures de travail,
- il se voit attribuer 1 heure en heures supplémentaires pour compenser le travail effectué en plus de sa charge journalière ( 9 heures ) de travail,
- il se voit attribuer 2 heures en heures supplémentaires à titre de compensation pour le temps de service requis.

1 Chap 8 horaire

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
20	2001 / 05	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 2 de 5

8-30 09 c )

un jour de congé hebdomadaire en remplacement dudit jour de congé travaillé :  
( à reprendre sujet à entente entre l'employé et l'employeur, sinon dans les 30 jours du retour du séjour SLISE )

**aussi -** une réclamation de 6 h 20 min. en heures supplémentaires, A 30

**et -** une réclamation correspondant au nombre d'heures travaillées, A 79 ou A 179 si plus de 10 heures voir 10-42.02

Le CH prévu durant la période de 8 heures peut être repris sans réduction en période de 9 heures de travail. Il en est de même dans le cas inverse.  
( com. paritaire 25 mai 2000 item 3 et conv. coll. p.225 )

Le CH octroyé selon l'alinéa c) 1<sup>er</sup> parag. précédent en remplacement du CH travaillé ne peut pas faire l'objet de paiement, il doit être repris en congé, faisant en sorte de maintenir le nombre de congés prévus à sa clef de calendrier de travail.

*se calcule de la façon suivante :*

- il reçoit un total de 18 heures à taux simple, soit étant en CH
- 15 heures à taux simple pour les 10 heures effectuées en heures supplémentaires.
- et 3 heures à taux simple à titre de compensation pour le temps de service requis.

Aucune modification ne peut être effectuée des jours de congé hebdomadaire régulier des clefs de calendrier de travail même 21 jours à l'avance lorsque l'employé est appelé à travailler sur ce régime particulier d'un séjour S.L.I.S.E .  
puisque les modalités dudit jour sont prévues à l'article 8-30 09 c).  
( voir p. 225 conv. coll. )

**Exception : Jour férié**

Un CH du calendrier de travail coïncidant avec un jour férié qui lui, peut être déplacé, en autant qu'il ait été déplacé 21 jours à l'avance.  
( Com. paritaire 2000-08-15 p. 225 conv. coll. )

3. Chan.X.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
29	2004 / 11	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 3 de 5

8-30.09 L'employé a le choix de réclamer payées ( A 79 ) ou compensées ( A 179 ) les heures accordées en congé en autant qu'il ait accumulé 28 heures ( non majorées ) en heures supplémentaires. Dans le cas où il n'a pas suffisamment d'heures à son crédit avant d'exprimer son choix, selon l'article 10-42.02 ces heures effectuées servent au calcul du 28 heures, s'il y a lieu.

**Heure de travail peut être indiquée**

Le supérieur immédiat peut indiquer l'heure du début de la journée normale de travail et ces heures de travail à ce moment-là sont consécutives.

**Heures fixées à la discrétion de l'ac**

Dans la mesure du possible lorsque les heures de travail sont fixées à la discrétion de l'agent, c'est ce dernier qui détermine sur place les heures de travail pour les fins d'efficacité des opérations.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
24	2002 / 12	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 4 de 5

( pense- bête )

8-30.09 Tout travail requis ( autorise ) et effectué en plus des 10 heures de la journée normale de travail est assujetti aux dispositions des heures supplémentaires.

§ La réclamation des primes de soir ou de nuit est sur la base de 10 heures de travail *normal* par jour.

§ Les primes de soir et de nuit s'appliquent également aux heures travaillées un jour férié à la condition qu'elles soient incluses à l'horaire *normal* de travail. ( com. paritaire 2 juillet 1998 item 8.2 & 15.16.17 fév. 2000 )

§ Les primes de fin de semaine sont applicables pour 10 heures en SLISE lorsque rémunérées au taux des heures *normales* et inscrites à sa semaine *normale* de travail. ( com. paritaire 2 juillet 1998 item 8.2 & 15.16.17 fév. 2000 )

§ Si vous travaillez en civil, vous avez droit à l'allocation pour travail en civil prévue. ( voir article 7-28.04 )

§ Si séjour en SLISE sous la tente, vous avez droit à l'allocation prévue y donnant droit. ( voir article 10-45.02 c )

☺ Une " autorisation de voyage et d'avance " formulaire E 260, peut être demandée dans le cas d'un voyage à être effectué ou d'un séjour prévu en SLISE. / - Prévoyez une période suffisante, afin d'obtenir cette avance monétaire ; adressez votre demande au supérieur immédiat.

### 8-30.10 Frais inhérents

Le remboursement se fait en vertu des indemnités prévues à la " directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement " du CT.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
30	2005 / 01	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 5 de 5

REMUNERATION  
TRAVAIL EN SÉJOUR SUR LES LIEUX IMMÉDIATS  
DE SURVEILLANCE ET D'EXPLOITATION

SITUATION	L'EMPLOYÉ TRAVAILLE 10 h.	L'EMPLOYÉ TRAVAILLE PLUS DE 10 h.
<p>Jour prévu en travail</p>	<p>maintien du traitement A 10 8- 30.09 4 hrs à taux de surtemps A 30 si jour régulier de 8 hrs 8- 30.09 a OU 3 hrs à taux de surtemps A 30 si jour régulier de 9 hrs 8- 30.09 b</p>	<p>idem que colonne de gauche ET chaque heure travaillée A 30 en sus de 10 hrs payées ou compensées à 150 % 10- 42.02</p>
<p>Jour prévu en « CH »</p>	<p>Remise du C/H 8- 30. 09 c 6 h. 20 payées ou A 30 compensées à 150 % 8- 30. 09 c</p>	<p>idem que colonne de gauche ET chaque heure travaillée A 30 en sus de 10 heures payées ou compensées en surtemps 10- 42.02</p>

Note : pour les heures travaillées un jour férié et rémunérées comme telles, les codes suivants s'appliquent : A 79 : lors de paiement -- OU -- A 179 : lors de compensation en congé

sept- 2000

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
24	2002 / 12	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 1 de 2

Suite ...

RÉMUNÉRATION  
TRAVAIL EN SÉJOUR SUR LES LIEUX IMMÉDIATS  
DE SURVEILLANCE ET D'EXPLOITATION

SITUATION	L'EMPLOYÉ TRAVAILLE 10 h.	L'EMPLOYÉ TRAVAILLE PLUS DE 10 h.
Jour férié coïncidant avec un jour prévu en travail	maintien du traitement A 10 8 - 35. 01	maintien du traitement A 10 8 - 35. 01
	3 h. 00 ou 4 h. 00 A 30 payées ou compensées à 150 % 8 - 30.09 a,b	3 h. 00 ou 4 h. 00 A 30 payées ou compensées à 150 % 8 - 30. 09
	paiement ou congé équivalent A 79 à 10 hrs à 150 % 8 - 35. 02	toutes les heures A 79 travaillées payées ou compensées à 150 % 8 - 35. 02
		chaque heure travaillée A 30 en + du 10 hrs à 150 % 10- 42. 02
Jour férié coïncidant avec jour prévu en « CH »	paiement ou congé A 79 équivalent à 1 ½ fois les heures régulières 8- 35. 04	idem que colonne de gauche ET chaque heure travaillée A 30 en + à 150 % 10- 42.02
	remise du jour de congé 8- 30. 09 c	
	6 h. 20 payées ou A 30 compensées à 150 % 8 -30. 09c	

Note : pour les heures travaillées un jour férié et rémunérées comme telles, les codes suivants s'appliquent : A 79 : lors de paiement -- OU -- A 179 : lors de compensation en congé

sept- 2000

2 - Chap 8 horaire

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
24	2002 / 12	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 2 de 2

**RÉMUNÉRATION  
LORS DE TRAVAIL SUR LES LIEUX IMMÉDIATS  
DE SURVEILLANCE ET D'EXPLOITATION**

SITUATION	L'EMPLOYÉ TRAVAILLE 10 H	L'EMPLOYÉ TRAVAILLE PLUS DE 10 H
Jour prévu en travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintien du traitement A10 8-30.09</li> <li>• 4 heures à taux de surtemps A 30 si jour régulier de 8 heures 8-30.09a)</li> <li><b>OU</b></li> <li>• 3 heures à taux de surtemps A 30 si jour régulier de 9 heures 8-30.09b)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem que colonne de gauche <b>ET</b></li> <li>• Chaque heure travaillée A 30 en sus de 10 heures payée 10-42.02 ou compensée à 150 %</li> </ul>
Jour prévu en « CH »	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remise d'un jour de congé 8-30.09c)</li> <li>• 6 h 20 payées ou compensées A30 à 150% 8-30.09c)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem que colonne de gauche <b>ET</b></li> <li>• Chaque heure travaillée A30 en sus de 10 heures payées 10-42.02 ou compensées en surtemps</li> </ul>
Jour férié coïncidant avec jour prévu en tra- vail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintien du traitement A 10 8-35.01</li> <li>• 3 h00 ou 4 h 00 payées ou A 30 compensées à 150% 8-30.09a),b)</li> <li>• paiement ou congé équivalent A 79 à 10 heures à 150% 8-35.02</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintien du traitement A10 8.35.01</li> <li>• 3 h00 ou 4 h 00 payées ou A 30 à taux de surtemps (150%) 8-30.09</li> <li>• Toutes les heures travaillées A 79 payées ou compensées 150 % 8-35.02</li> <li>• Chaque heure travaillée A-30 en sus de 10 h à 150 % 10-42.02</li> </ul>
Jour férié coïncidant avec jour prévu en « CH »	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paiement ou congé équivalent A 79 À 1 ½ fois les heures 8-35.04 régulières</li> <li>• Remise d'un jour de congé 8-30.09c)</li> <li>• 6 h 20 payées ou compensées A30 à 150% 8-30.09c)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem que colonne de gauche <b>ET</b></li> <li>• Chaque heure travaillée A 30 en sus de 10 heures à 150% 10-42.02</li> </ul>

Note : pour les heures travaillées un jour férié et rémunérées comme tel, les codes suivants s'appliquent :

79 : lors de paiement  
179 : lors de compensation en congé

8-30.11 B Service des Enquêtes et du Renseignement < S.E.R. >

Cette disposition de travail d'un statut particulier de ces employés en utilisant la technique en infiltration de façon principale et habituelle, affectés au **Service des Enquêtes et du Renseignement**. ( Comité paritaire, item 3 – 10 & 11 du 11 novembre 1998 )

**Attention ;** Ne peut s'appliquer aux agents d'un bureau pour du travail requis dans son secteur de travail ou en région extérieure, et ce depuis la nouvelle entente signée par les parties en Comité paritaire avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 1998.

Heures de travail

Les dispositions relatives au régime général de prestation de travail [ 2087 h.20 et +] sont celles des heures de travail nécessaires au **travail d'infiltration**.

Traitement

Pour la durée de cette occupation ( **S.E.R.** ) l'employé reçoit une prime égale à 5 % ( prime d'enquêteur- infiltrateur ) du traitement prévu pour le dernier échelon de la classe nominale, et calculée au prorata de la durée d'occupation.

( salaire au 1 <sup>er</sup> avril 2006	--	48 758.	x 5 %	=	2 438. \$
( salaire au 1 <sup>er</sup> avril 2007	--	49 733.	x 5 %	=	2 487. \$
( salaire au 1 <sup>er</sup> avril 2008	--	50 728.	x 5 %	=	2 536. \$
( salaire au 1 <sup>er</sup> avril 2009	--	51 743.	x 5 %	=	2 587. \$

**De plus** , le traitement annuel est majoré et ce, au prorata de la durée d'occupation. Ce montant (travail en infiltration) est admissible au régime de retraite de l'employé.

( salaire au 1 <sup>er</sup> avril 2006	--	48 758.	+ 9 752.	=	58 510. \$
( salaire au 1 <sup>er</sup> avril 2007	--	49 733.	+ 9 947.	=	59 680. \$
( salaire au 1 <sup>er</sup> avril 2008	--	50 728.	+ 10 146.	=	60 874. \$
( salaire au 1 <sup>er</sup> avril 2009	--	51 743.	+ 10 349.	=	62 092. \$

Chap.8. horaire

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
34	2006 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 1 de 2

8-30.11 **Dispositions non applicables**

Les articles 8-30.09 -- Séjour sur les lieux immédiats de surveillance et d'exploitation -

10-42.00 -- Heures supplémentaires -

10-43.01- 02 -- Primes de soir et de nuit -

10-43.04 -- Primes de fin de semaine -

Cependant, une allocation ( imposable ) pour le tenue d'un bureau à domicile est versée tel que prévue à l'article 10-45.02 ( à compter 1 avril 2002 )

Un employé saisonnier peut être affecté au ( **SER** ) Service des Enquêtes et du Renseignement. ( modalité com. paritaire 14/09/1999 item 7 )

**Travail en infiltration**

\*\* Chaque cas en région de cette nature doit faire l'objet d'autorisation spécifique auprès du Directeur chargé des opérations régionales. ( com. paritaire 09/04/1997 item 4 )

**Attention :**

Informez-vous bien avant d'effectuer du travail avec cette technique de la méthode en infiltration, faites-vous garantir toutes les conditions d'application avant par votre supérieur immédiat, sinon il sera justifié de vous refuser toute réclamation comme telle.

Il n'y a pas de limite d'heures normales de travail par jour, ce sont celles nécessaires au travail d'infiltration.

Chap.8. horaire

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
38	2008 / 04	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 2 de 2

**Congé sans traitement** ( code 484 )

Pour cette section des articles 8-31.01 à 8-31.42, dû au fait qu'ils découlent de changements aux lois et règlements en vigueur, il est conseillé de communiquer pour plus d'informations à jour avec l'intervenant en relations de travail de votre région.

8-31.01 Pour tout congé sans traitement inférieur à 12 mois, possibilité d'étaler la coupure de traitement sur un maximum de 12 mois.

L'employé peut obtenir un permis d'absence et cette possibilité est pour tous les employés, pour un motif valable. ( maximum 2 ans )

8-31.02 L'employé *permanent* détient un droit d'exercice à l'intérieur d'un délai raisonnable pour études.

Pour les autres employés, c'est une possibilité.

8-31.03 L'employé a droit à une période continue n'excédant pas 20 jours ouvrables. ( tenant compte cependant des nécessités du service )

8-31.04 L'employé *permanent* détient un droit d'exercice de 1 an de congé sans traitement après 7 ans de service.

Malgré l'article 8-31.42 l'employé saisonnier est admissible après 7 ans à des congés sans solde et l'octroi de ces congés ne pourra être de plus de 2 saisons consécutives. ( Com. Paritaire 2001/06/27 item 2. )

8-31.05 Durant le congé sans traitement l'employé peut continuer à participer au régime de base d'assurance-maladie.

Chap.8. sans traitement

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
31	2005 / 04	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 1 de 4

**CHAPITRE - 8 -****CONGÉ SANS TRAITEMENT****ART. - CONV. - 31 - 06. à 10.**

8 - 31. 06 Pour les congés de plus de 3 mois à plein temps , l'employé doit, 15 jours avant la date prévue, confirmer son retour au sous- ministre.

L'employé qui ne se présente pas dans les 10 jours ouvrables de la date prévue de retour est considéré soit

- avoir abandonné son emploi
- sujet à des mesures disciplinaires allant jusqu' au congédiement.

8 - 31. 07 L'employé au retour du congé sans traitement à temps complet se voit attribuer ;

- l'emploi qu'il occupait ou un emploi équivalent ( garantie de chaise ) au bureau de la conservation de la faune où il était affecté avant son départ,

- si l'emploi a été aboli, cédé ou déplacé, l'employé est considéré avoir été à l'emploi au moment de l'événement.

( la sécurité d'emploi voir chapitre 6- 0.00 )

8 - 31. 08 Congé sous fausses représentations ;  
l'employeur annule immédiatement le congé sans traitement  
l'employé réintègre son travail,  
l'employé est sujet à des mesure disciplinaire allant jusqu'au congédiement.

8 - 31. 09 **Congé pour fonder une entreprise**

L'employé peut avoir droit à un congé sans traitement pour une période de 2 ans pour fonder une entreprise.

8 - 31. 10 **Congé sans traitement à traitement différé**

Le congé sans traitement à traitement différé est une possibilité et non un droit.

D:\ Chap.8.horaire.

<b>NO</b>	<b>DATE ÉMISSION</b>	<b>INTERVENANT SYNDICAL</b>	<b>Page 2 de 4</b>
5	98 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Paginée 2

8 - 32. 01 Congés pour charges publiques

L'employé a le droit après en avoir informé son supérieur dans un délai raisonnable de s'absenter de son travail en congé sans traitement si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature à la fonction  
ou pour occuper l'une de ces fonctions comme ;

- maire,
- conseiller municipal,
- commissaire d'école,
- membre du conseil d'administration d'un centre de services communautaires,
- d'un centre hospitalier,
- d'un centre de services sociaux,
- d'un centre d'accueil,
- pompier volontaire,

L'employé a le droit après en avoir informé son supérieur dans un délai raisonnable de s'absenter de son travail en congé sans traitement si son absence est nécessaire lorsqu'il agit ;

lors d'une élection,

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

8 - 32 . 02 L'employé s'étant absenté de son travail sans traitement pour la durée de la campagne qui prendra fin le lendemain de l'élection.

D:\ Chap.8.horaire.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	Page 3 de 4
5	98 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Paginée 3

Congés lors des élections*Information .*

Lors du scrutin Fédéral ( Loi électorale du Canada ) lors des élections Provinciales et Municipales ( Loi sur les élections ) , afin de permettre aux employés de la fonction publique du Québec, habilités à voter, la Loi électorale permet à ceux qui travaillent et qui sont touchés par l'une ou l'autre de ces élections, de s'absenter pendant une période de temps consécutive avant la fermeture des bureaux de vote, pour exercer leur droit de vote.

Aussi un employé a droit de s'absenter de son travail sans traitement, après en avoir informé son supérieur, pour exercer un emploi officiel lors d'une élection.

Le Conseil du Trésor ou le Ministère par l'entremise des relations de travail transmet l'information préalablement aux élections.

Si non, informez-vous principalement lors des élections municipales auprès des relations de travail de votre région.

D\ Chap.8 horaire

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
17	2001 / 01	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 4 de 4

8-33.01 **Congé pour affaires juridiques**

L'employé convoqué ( par subpoena ou document reçu à cet effet ) sous l'autorité d'un tribunal que ce soit :

siéger comme juré,  
comparaître comme témoin

devant

un tribunal ou organisme quasi-judiciaire,  
un coroner,  
un commissaire aux incendies,  
toute commission d'enquête,

dans une cause où il n'est pas partie ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période requise en Cour.

( ce qui exclus le temps de voyage )

8-33.02 a ) ( toujours relier l'employé versus la Cour en regard de la fonction d'apf ).

Dans une cause où il est partie en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions il ne subit aucune diminution de traitement.

( le temps nécessaire au voyage est inclus. voir ci-après les conditions prévues )

**Attention** , advenant une contestation en vertu de l'article 5-20.08 on n'y trouve pas ici son application pour la journée, puisque non relié aux faits survenus dans l'exercice de ses fonctions.

**Journée au travail**

L'employé au travail, ses heures de travail sont modifiées de façon à intégrer ses heures à sa journée normale de travail, le temps requis pour sa présence à la Cour.

( aucun délai de préavis est requis, c'est prévu à l'article 8-30.06 – 2<sup>ème</sup> par. )

Si la durée de la comparution à la Cour est inférieure à cette journée où il est normalement au travail, l'employé doit retourner au travail pour compléter sa prestation normale de travail, puisqu'il s'agit d'une journée régulière de travail.

Chap.8. Cour

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
38	2008 / 04	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 1 de 5

8-33.02 b ) Journée de congés ou de vacances à la Cour

Une cause où il est l'une des parties ou à comparaître comme témoin sur des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, l'employé appelé à témoigner un jour ( la journée du témoignage ) où il est normalement en congé hebdomadaire, reçoit en remplacement 1 journée dans les 60 jours suivant ledit congé.

**Note -** Après que vous ayez reçu votre subpoena, lorsqu'une situation survient et que vous ne pouvez être présent à la date indiquée, avisez votre supérieur immédiat, ou l'agent de liaison ou le procureur au dossier d'être non disponible avec les raisons valables, c'est votre responsabilité, sinon une sanction possible s'en suivra.

Dans les cas où la cédule de travail a pu être modifiée 21 jours à l'avance la journée de congé hebdomadaire ou de vacances initialement prévue devient la journée régulière de travail. (voir art. 8-30.04 ).

L'horaire pour cette journée de présence à la Cour est déplacé de façon à l'intégrer à une journée normale de travail nécessaire à sa présence à la Cour considérant le 8 heures ou le 9 heures pour la période prévue.  
( voir art. 8-30.06 2<sup>ème</sup> par. )

La journée de présence à la Cour lors d'une journée de vacances initialement prévue devient la journée régulière de travail normal (donc non rémunérée en temps supplémentaire.)

A défaut de remplacer ledit jour en congé ou de la journée de vacances dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à 150 % de son traitement de sa journée normale de travail. ( remplir la formule H 760 )

Lorsque sa présence est requise à la Cour un jour de vacances, le temps effectué en dehors de ses heures normales il est tenu compte du temps de voyage si plus du 8 heures ou du 9 heures pour la période en déduisant le temps que prend normalement l'employé pour aller et le retour de sa résidence à son port d'attache habituel.

Chap.8. Cour

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
31	2005 / 04	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 2 de 5

8-33.02 b ) suite ...

Si en période de congé sans traitement la compensation est égale à 100 %.

Lors d'une journée de congé ou d'un jour de vacances, advenant le cas où le temps de présence pour comparution à la Cour est inférieur à sa journée normale, l'employé est réputé avoir fourni une pleine prestation de travail pour la journée visée. Dans ce cas l'employé **n'est pas requis de retourner** au travail.

Si l'employé est requis par le supérieur, quand même de travailler après sa comparution, le temps travaillé devient des heures supplémentaires.

L'employé qui est appelé à témoigner alors qu'il est en journée de vacances il reçoit 1 journée de vacances annuelles en compensation, qu'il peut reporter ou additionner à son crédit de vacances annuelles.

**Vacances** – Une précision est apportée que cette disposition ne s'applique pas à l'employé qui cède une journée de vacances en étant au courant qu'il est prévu à agir comme témoin à la Cour cette journée-là. ( Com. Parit.27 / 06 / 2001 item 6 )

§ L'employé en jour de congé hebdomadaire ou en journée de vacances qui comparait à la Cour sans uniforme ( vêtement personnel ) a droit au montant sous forme d'allocation complète versée sur la paie et assujettie aux règles de l'impôt, prévues à l'article 7-28.04, s'il est autorisé préalablement par son supérieur si en habit civil. ( Com. Parit. 2002 06 / 11 item 6 )

La réclamation sur le formulaire - gains déclaratoires – code 083 –.

Les heures supplémentaires effectuées sont utilisées ou remboursées selon la manière prévue à la section de l'article 10-42.02.

Chap.8. Cour

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
31	2005 / 04	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 3 de 5

8-33.02 c )

Le temps effectué en dehors de ses heures normales selon le cas du 8 heures ou du 9 heures sont des heures supplémentaires, de même que pour le temps de voyage, en plus de la journée régulière de travail.

Cependant le temps de voyage que prend normalement l'employé pour aller et le retour de sa résidence à son port d'attache habituel est déduit.

8-33.03 L'employé est assujéti aux frais de déplacement de l'article 10-48.00, en vertu des indemnités prévues à la " directive du CT sur les frais remboursables lors d'un déplacement " et ses modifications et ce accordés par la Cour auprès du greffier.

8-33.04 Le traitement régulier est maintenu pour l'employé appelé à comparaître devant la Commission des affaires sociales ( RRF – RREGOP )  
( si l'employé est au travail )

8-33.05 L'indemnité que reçoit l'employé qui agit comme témoin expert dans un procès, alors qu'il y a droit est déduite de son traitement.

8-33.06 Les conditions précédentes ne s'appliquent pas à l'employé qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par cette convention.

8-33.07 Les heures supplémentaires effectuées sont utilisées ou remboursées selon la manière prévue à la section de l'article 10-42.00.

Chap.8. Cour

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
31	2005 / 04	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 4 de 5

**Comparution à la Cour en pré- retraite**

Pour l'employé **en pré- retraite** appelé à témoigner à la Cour, les *frais inhérents* sont remboursés par `` Règlement sur les indemnités et les allocations payables aux témoins assignés devant les cours de justice. ``  
( entrée en vigueur 10 avril 2002 )

**Comparution à la Cour à la retraite**

Pour l'employé **à la retraite** appelé à témoigner à la Cour, les *frais inhérents* sont remboursés par `` Règlement sur les indemnités et les allocations payables aux témoins assignés devant les cours de justice. ``  
( entrée en vigueur 10 avril 2002 )

La façon de réclamer ces montants, c'est de vous adresser au greffier du palais de justice où vous êtes convoqué.

2. Chapitre 8.cour.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
25	2003 / 02	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 5 de 5

8-33.08      Employé saisonnier

Les préparatifs sont les suivants : ( Com. paritaire 2001 / 06 / 27 item 19 )

- 1 - Pour l'employé saisonnier le rappel se fait au Palais de justice à moins d'avis contraire du supérieur. Il revient à ce dernier de faire parvenir à l'agent saisonnier les documents requis et à déterminer si une période de préparation plus longue est nécessaire.
- 2 - S'il est rappelé à la Cour en **dehors de sa période d'emploi**, il doit se présenter 1 ( une ) heure avant l'heure fixée pour l'ouverture de la Cour afin de préparer son témoignage.
- 3 - Lors de situation exceptionnelle, toute prestation de travail exigée de l'agent en plus de l'heure de préparation prévue au point 2 et non reliée à sa comparution devant la Cour, devra être rémunérée en heures supplémentaires.
- 4 - Durant les périodes de 8 heures, si la présence de l'APF lorsque requise pour sa comparution est de 7 heures ou moins, celui-ci est payé pour l'équivalent de 8 heures, incluant la période de préparation prévue précédemment.
- 5 - Si sa présence requise est supérieure à 7 heures, l'agent sera considéré dès lors en heures supplémentaires compte tenu de l'heure de préparation déjà accordée plus haut.
- 6 - Durant les périodes de 9 heures, si la présence de l'APF requise pour sa comparution est de 8 heures ou moins, celui-ci est payé pour l'équivalent de 9 heures, incluant la période de préparation prévue précédemment.
- 7 - Si sa présence requise est supérieur à 8 heures, l'agent sera considéré dès lors en heures supplémentaires compte tenu de l'heure de préparation déjà accordée plus haut.

Chap.8. Cour

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
32	2005 / 06	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 1 de 2

**Employé occasionnel ou saisonnier**

Les *frais inhérents* sont remboursés par “ Règlement sur les indemnités et les allocations payables aux témoins assignés devant les Cours de justice ”.  
( entrée en vigueur le 10 avril 2002 )

La façon de réclamer ces montants, c’est de vous adresser au greffier du palais de justice où vous êtes convoqué.

- 1 - Il est important de mentionner au greffier que vous êtes un agent de protection de la faune en période de non-emploi .
- 2 - A cause du lieu de votre résidence, avisez le greffe de votre adresse actuelle si elle diffère de celle de la délivrance indiquée sur le subpoena reçu.

Note : Évitez de révéler votre adresse personnelle de résidence. devant la Cour.  
Préférez celle du bureau de la Protection de la Faune.

Chap.8. cour

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
31	2005 / 04	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 2 de 2

8- 34.01 Vacances

Les vacances annuelles que l'employé a droit sont celles des tables d'accumulation selon :

l'annexe I ; pour l'employé travaillant à raison de 8 h. ou 9 h. par jour.

l'annexe II ; pour l'employé travaillant 260 jours à raison de 8 h. par jour.

La durée est déterminée à partir du nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement, depuis le 1<sup>er</sup> avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars, selon le service ou service continu.

**Note :** Pour connaître votre temps de service ou service continu, consultez votre < dossier d'assiduité > de l'année financière à { vac. 1<sup>er</sup> - avril (a j h : min. )

Moins de 17 ans	17 ans et 18 ans	19 ans et 20 ans	21 ans et 22 ans	23 ans et 24 ans	25 ans et plus
<u>20 jrs</u>	<u>21 jrs</u>	<u>22 jrs</u>	<u>23 jrs</u>	<u>24 jrs</u>	<u>25 jrs</u>

L'employé a droit de prendre ses vacances à compter du 1<sup>er</sup> avril jusqu'au 31 mars. ( durant l'année financière )

34.03 Traitement

**0/0** Lorsque l'employé est en vacances son traitement est maintenu, comme s'il était au travail.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
18	2001 / 02	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 1 de 5

8-34.05      Service ou service continu

Au cours du mois de mars de chaque année, l'employé choisit, selon son service ou service continu, les dates auxquelles il désire prendre ses vacances.

L'employeur accorde les dates de jours de vacances en ne faisant aucune discrimination ( voir article 1-4.08 ) ou abus de droit, en tenant compte des nécessités du service quant au nombre de jours pour certaines périodes sinon l'employé pourra avoir des recours. ( les nécessités du service ne sont pas discriminatoires )

L' ancienneté est la base retenue pour le choix des vacances annuelles estivales à l'intérieur d'une période de 16 jours de l'appendice du calendrier de travail incluant 3 fins de semaine, entre la période du 1<sup>er</sup> juin au 15 septembre, et lorsque celles-ci auront été acceptées par le gestionnaire. ( com. paritaire 8 mai 2002 item 14 )

**Note :** En dehors de ces dates, soit du 16 septembre au 31 mai, l' ancienneté est la priorité pour prendre plus de 16 jours de l'appendice du calendrier de travail, serait possible. ( com. paritaire 8 mai 2002 item 14 )

Cependant le choix de l'employé est soumis à l'approbation de l'autorité désignée soit celle du supérieur immédiat. ( plan de délégation en gestion )

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
30	2005 01	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 2 de 5

☹ Au fil des ans, la jurisprudence arbitrale selon les motifs objectifs qui tiennent compte des nécessités du service, ( versus la fonction exercée en période intensive d'activités reliées au travail ) suffisamment justifiés et de bonne foi de façon raisonnable, cela a fait que d'après certains critères précis, le refus d'exercer l'acceptation des vacances annuelles, est reconnu en faveur de l'employeur.

Étant brimé : « Est-ce que l'employé pourrait exercer une réclamation par grief ? »  
Oui, en prouvant le prétexte du refus, discriminatoire ( voir article 1-4.08 ) ou d'un caprice punitif. ( reportez-vous à l'article 3-12.01 )

### Affichage

Au cours du mois d'avril, la liste des vacances autorisées est affichée à la vue des employés.

### 8-34.06 Anticiper des jours de vacances

Le supérieur immédiat après son approbation peut autoriser l'employé à prendre par anticipation des jours de vacances déjà au « dossier assiduité » de l'année financière à l'item { vac. 1 – avril ( a j h : min. )

Note : Ces jours pris par anticipation en cas de cessation définitive d'emploi seraient déduits si la reprise excédait ceux permis aux fins du calcul de l'indemnité à laquelle l'employé a droit au 1<sup>er</sup> avril suivant.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
30	2005-01	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 2-b de 5

8-34.07

**Vacances en cours d'année**

Les vacances doivent se prendre en cours d'année durant laquelle elles sont dues, à moins d'autorisation du supérieur immédiat d'anticiper ou de reporter des vacances à une date ultérieure.

La prise d'une journée de vacances doit toujours être autorisée préalablement sinon l'employeur est en droit d'agir et justifié d'appliquer une coupure de salaire correspondant.



Un maximum de 10 jours de vacances peut être reporté d'une année financière à l'autre. ( 1<sup>er</sup> avril au 31 mars de l'année suivante )

Sous réserve de l'approbation du supérieur immédiat ces jours de vacances peuvent être pris à la discrétion de l'employé, par périodes de jours ouvrables consécutifs prévus à sa cédule ou d'une façon continue.

**Note :**

Ce qui ne veut pas dire ici, l'obligation de prendre des jours de vacances pour toute une période de jours ouvrables consécutifs de travail, d'une clef de calendrier.

De plus, avec l'approbation du supérieur immédiat, à même les jours de vacances annuelles l'employé a droit de prendre ses autres jours de vacances soit :



5 jours ouvrables en jours,  
ou demi-jours séparés,

de même que les 21<sup>e</sup>, 22<sup>e</sup>, 23<sup>e</sup>, 24<sup>e</sup> et 25<sup>e</sup> jours.

Lorsque l'employé s'absente pour la ou les journées, l'inscription sur le permis d'absence H 920 est indiquée en journée ou en ½ journée.

Chap. 8. vac.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
38	2008 / 04	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 3 de 5

8-34.08 **Vacances reportées**

Dans le cas d'une absence pour cause d'invalidité définie à l'article 9-38.03, ou due à un accident de travail, alors que des vacances cédulées sont prévues pendant cette période d'absence, l'employé à son retour au travail se voit accorder un nouveau choix de vacances.

Si l'invalidité ou cette absence se continue jusqu'au 1<sup>er</sup> mars, l'employé voit reporter ses vacances à son crédit à l'année suivante mais pour cette seule année. Ce choix se fait dès son retour au travail.

8-34.09 **Vacances un jour férié**

Si des jours fériés et chômés coïncident avec la période de vacances annuelles, la durée de vacances est prolongée d'une journée.

8-34.10 **Changer la période de vacances**

Lorsque le gestionnaire demande à l'employé de changer sa période de vacances déjà approuvée, l'employé qui y consent s'il le veut, peut à sa demande la reporter à l'année suivante.

8-34.11 **Changer son choix**

Les vacances sont fixées et vous désirez changer votre choix, le gestionnaire peut accorder un nouveau choix.

8-34.13 **Vacances des saisonniers**

Sous réserve de l'approbation, l'employé saisonnier peut reporter à la période suivante un maximum de 5 jours.

Il peut anticiper des vacances en autant que les crédits de vacances sont déjà acquis. Exp ; l'agent entré en fonction en avril ne peut prendre que 4.5 jours de vacances en juillet. ( com. parit. 2001 / 06 / 27 item 11 )

2\Chap. 8 vacances

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
25	2003 / 02	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 4 de 5

Journée de Cour un jour de vacances

La journée de vacances initialement prévue devient la journée régulière de travail normal ( donc non rémunérée en temps supplémentaire voir art. 8-30.04 ).

- ⊖ Lors d'une journée de vacances, advenant le cas où le temps de présence pour comparution à la Cour est inférieur à sa journée normale, l'employé est réputé avoir fourni une pleine prestation de travail pour la journée visée. Dans ce cas l'employé n'est pas requis de retourner au travail.

Lors d'une journée de vacances, le temps effectué en-dehors de ses heures normales de travail et / ou de son temps de voyage en plus, selon le cas, du 8 heures ou du 9 heures sont des heures supplémentaires.

De même, si l'employé est requis par le supérieur de travailler quand même après sa comparution, le temps travaillé devient des heures supplémentaires.

L'employé qui est appelé à témoigner alors qu'il est en journée de vacances reçoit 1 journée de vacances annuelles en compensation, qu'il peut reporter ou additionner à son crédit de vacances annuelles.

- § L'employé en journée de vacances qui comparait à la Cour sans uniforme (vêtement personnel ) a droit au montant sous forme d'allocation complète versée sur la paie et assujettie aux règles de l'impôt, prévues à l'article 7-23.04. La réclamation sur le formulaire - gain déclaratoire – code 083 –.

Les heures supplémentaires effectuées sont utilisées ou remboursées selon la manière prévue à la section de l'article 10-42.02

- § L'employé est assujetti aux frais de déplacement selon la directive du CT et de ses modifications accordés par la Cour auprès du greffier.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
29	2004-11	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 5 de 5

8-35.01 Jours fériés

Les 13 jours fériés énumérés à la page suivante sont réputés être des jours chômés à ne pas travailler.

- ☒ Un employé doit se présenter au travail, que s'il a été avisé, c'est-à-dire qu'il a été requis formellement de travailler à cette occasion au préalable par le supérieur.

Les 13 jours fériés visés à l'appendice \* calendrier de clef B \* sont des jours chômés sans réduction de traitement pour l'employé dont la journée normale de travail est de 8 h. 00 ou 9 h.00 min. ( considérés par le maintien à 100 % du traitement selon les 10 jours rémunérés par la période de paie aux 2 semaines, dans ce cas, il n'y a pas de formulaire à remplir )

8-35.02 Si requis de travailler, l'employé a droit à son choix

à une rémunération équivalent à 1 ½ fois les heures travaillées,  
ou

à un congé équivalent à 1 ½ fois les heures travaillées, et ces congés sont utilisés à la manière prévue à la section 10-42.00.

Les jours fériés se calculent en fonction d'une même année civile du Service de la Protection de la Faune à raison de 13 jours fériés.

Saisonnier : La compensation à son choix selon l'un des 2 modes prévus soit en code 79 ou 179 s'applique en vertu de la lettre d'entente no 6 de la conv. coll. page 178 art 8-35.07.

8-35.03 Jours de congé

L'employé sur \* calendrier de clef B \* dont les jours fériés coïncident avec un jour de congé sur cédule à savoir de les déplacer ces dits jours de congé en début d'année lorsque ceux-ci arrivent en même temps qu'un jour férié.  
( Com. parit. 2002 / 06 / 11 item 2 )

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
28	2003 / 12	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 1 de 9

**8-35.01      Jours fériés à 8.00 h ou 9.00 h      ( APPENDICE \* B \* )**

Les 13 jours énumérés ci-dessous sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement (considérés par le maintien à 100% du traitement reçu par la paie aux 2 semaines) dans ce cas, il n'y a pas de formulaire à remplir pour l'employé assujéti à une journée normale sur clef de calendrier prévue à l'article 8-30.01.

JOURS FÉRIÉS	2010	2011	2012
Jour de l'An	Vendredi 1er janvier	Samedi 1er janvier	Dimanche 1er janvier
Lendemain du Jour de l'An	Samedi 2 janvier	Dimanche 2 janvier	Lundi 2 janvier
Samedi Saint	Samedi 3 avril	Samedi 23 avril	Samedi 7 avril
Pâques	Dimanche 4 avril	Dimanche 24 avril	Dimanche 8 avril
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai	Lundi 21 mai
Fête nationale	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	Dimanche 24 juin
Fête du Canada	Jeudi 1er juillet	Vendredi 1er juillet	Dimanche 1er juillet
Fête du travail	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 3 septembre
Fête de l'Action de Grâce	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 8 octobre
Veille de Noël	Vendredi 24 décembre	Samedi 24 décembre	Lundi 24 décembre
Fête de Noël	Samedi 25 décembre	Dimanche 25 décembre	Mardi 25 décembre
Lendemain de Noël	Dimanche 26 décembre	Lundi 26 décembre	Mercredi 26 décembre
Veille du Jour de l'An	Vendredi 31 décembre	Samedi 31 décembre	Lundi 31 décembre

DATE DE MODIFICATION

INTERVENANT SYNDICAL

2010 / 01

DIRECTEUR AUX GRIEFS

Page 2 de 9

8-35.03 Employé sur équipe de travail en c/h un jour férié

Sur un jour férié aux dates décrites à l'appendice \* clef de calendrier B\* coïncidant avec un jour de congé du calendrier de travail, le dit jour férié peut être modifié en un jour férié chômé à la condition que ce soit fait 21 jours à l'avance, et cette condition du déplacement est de rigueur.

À défaut d'être respecté, c'est la notion des heures supplémentaires. ( tableau )

[ le férié chômé ] ce jour férié est considéré comme un jour de congé )  
( ex: jour férié chômé sera calculé aux fins d'un jour de congé accolé avec un c / h )

Le président doit tendre vers une répartition équitable des jours fériés travaillés au cours d'une même année financière, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

§ Pour le travail effectué un jour férié régulier voir à vous référer au tableau de la page suivante.

L'heure de début de faction de l'horaire de travail détermine le jour férié, que ce soit à 8 h. ou 9 h. par jour.

Exp : ( le chevauchement sur 2 jours , passé 24 h.00 minuit )

férié le 24 juin /	le 25 juin	lorsque le <u>chiffre est continu</u>
↓	↓	réclamez ↑ de 18 h. jusqu' à
Ex : 18 h.00 p.m à	2 h. 00 min. a.m.	2 h.00 a.m

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
25	2003 / 02	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 3 de 9

RÉMUNÉRATION  
RÉGIME NORMAL DE TRAVAIL

SITUATION	NE TRAVAILLE PAS	NOMBRE D'HEURES ÉGAL OU MOINDRE À L'HORAIRE RÉGULIER	NOMBRES D' HEURES SUPÉRIEUR À CELUI PRÉVU À L'HORAIRE RÉGULIER
Congé hebdomadaire	aucune rémunération	chaque heure travaillée A 30 à 150 % 10-42.02	chaque heure travaillée A 30 à 150 % 10- 42.02
Jour férié coïncidant avec jour prévu en travail	maintien traitement A 10 8- 35.01	maintien traitement A 10 8- 35.01	maintien traitement A 10 8- 35.01
		paiement ou un congé A 79 équivalent à 1 ½ les heures travaillées 8- 35.02	paiement ou un congé A 79 équivalent à 1 ½ les heures travaillées 8- 35.02
			chaque heure travaillée A 30 en sus des heures régulières payées à 150 % ou congé 10- 42.02 équivalent 8-35.05
Jour férié coïncidant avec un jour prévu en « CH »	paiement ou A 79 congé équivalent à 1 ½ fois les heures régulières 8- 35.04	heures régulières payées A 79 à 150 % ou congé équivalent 8- 35.04	heures régulières payées A 79 à 150 % ou congé équivalent 8- 35.04
		heures travaillées payées A 30 à 150 % ou congé équivalent 10- 42.02	heures travaillées payées A 30 à 150 % ou congé équivalent 10- 42.02

Note : pour les heures travaillées un jour férié et rémunérées comme telles, les codes suivants s'appliquent : A 79 : lors de paiement – OU – A 179 : lors de compensation en congé

sept - 2000

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
24	2002 / 12	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 4 de 9

**RÉMUNÉRATION  
RÉGIME NORMAL DE TRAVAIL**

SITUATION	L'EMPLOYÉ NE TRAVAILLE PAS	L'EMPLOYÉ TRAVAILLE UN NOMBRE D'HEURES ÉGAL OU MOINDRE À L' HORAIRE RÉGULIER	L'EMPLOYÉ TRAVAILLE UN NOMBRE D'HEURES SUPÉRIEUR À CELUI PRÉVU À L' HORAIRE RÉGULIER
Congé hebdomadaire	• Aucune rémunération	• Chaque heure travaillée à 150 % A30 10-42.02	• Chaque heure travaillée à 150 % A30 10-42.02
Jour férié coïncidant avec jour prévu en travail	Maintien du Traitement A 10 8-35.01	Maintien du traitement A 10 8-35.01  • paiement ou un congé équivalent à 1 ½ fois les heures travaillées A79 8-35.02	• Maintien du traitement A10 8-35.01  • paiement ou un congé équivalent à 1 ½ fois les heures travaillées A 79 8-35.02  • Chaque heure travaillée en sus des heures régulières payées à 150 % ou congé équivalent A-30 10-42.02 8-35.05
Jour férié coïncidant avec jour prévu en « CH »	Paiement ou congé équivalent à 1 ½ fois les heures régulières A 79 8-35.04	• Heures régulières payées à 150% ou congé équivalent A 79 8-35.04  • Heures travaillées payées à 150% ou congé équivalent A 30 10-42.02	• Heures régulières payées à 150% ou congé équivalent A 79 8-35.04  • Heures travaillées payées à 150% ou congé équivalent A 30 10-42.02

Note : pour les heures travaillées un jour férié et rémunérées comme tel, les codes suivants s'appliquent :

79 : lors de paiement

179 : lors de compensation en congé

8-35.03 suite ...

**note :** Il n'y a pas de délai d'avis préalable pour que le supérieur vous requière au travail un jour férié, que ce soit lors d'un jour férié chômé ou lors d'un jour férié de congé. C'est la notion des heures supplémentaires.

( voir tableau précédent ) ☹



Le bon sens d'un gestionnaire devrait faire en sorte d'informer l'agent le plus tôt possible dans le cas d'une désignation lorsque requis de travailler un jour férié.

Voir le tableau précédent pour la rémunération des heures lors des jours fériés travaillés ou en congé dans la même année civile.  
( 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre )

**Attention cependant :**

Aucune modification, même 21 jours à l'avance ne peut être effectuée lorsque l'employé est appelé à travailler en séjour S.L.I.S.E . En d'autres mots, le calendrier de travail ( A, B, C, D, E, F, G, H, J, K. ) s'applique sans aucune modification de jours de congé ( art. 8-30.09 a,b,c. ) puisque la modalité dudit jour de congé est déjà prévue

Pour du travail effectué un jour férié en S.L.I.S.E ,voir les tableaux suivants à cet effet.

Toutefois, si l'employé est tenu de travailler un samedi et / ou un dimanche, celui-ci est considéré avoir travaillé un congé coïncidant avec un jour férié et a droit aux bénéfices prévus.

3. Jours fériés

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
29	2004 11	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 5 de 9

§ Les primes de soir A- 35 et de nuit ☺ A- 36 sont payables lors des heures normales ( 8 h. ou 9 h. ) un jour férié travaillé et lors d'un séjour en S.I. I S E pour 10 h normales de travail. ( Com. Pari. 1993 / 10 / 08 item 5 )

Il y a application ☺ des primes de fins de semaines lors d'un jour férié, lorsque ces heures sont inscrites dans la semaine normale de travail dans ce cas, ( calculer qu'elles font partie de la moyenne du 40 heures semaine ) vous y avez droit, exception ( si requis de travailler un C/H d'un jour férié ) vous n'y avez pas droit ou lorsqu'en heures supplémentaires excédant votre journée régulière de 8 h. ou 9 h. ( p. 224 )

§ Lorsque survient un jour férié ( dans le calcul des heures de la semaine normal ) ( appendice \* B \* à 8 h. ou 9 h. ) une fin de semaine, les primes pour les heures normales travaillées sont payables.

8-35.05 a ) Pour que le traitement soit maintenu à l'occasion d'un jour férié chômé ( considéré par le maintien à 100 % du traitement des 10 jours reçus par la paie aux 2 semaines, dans ce cas, il n'y a pas de formulaire à remplir ) l'employé doit :

- 1 - avoir eu droit à son traitement la veille ou le lendemain du jour férié.
- 2 - si l'absence sans autorisation pour l'une ou l'autre de ces journées, l'employé n'a pas droit au maintien de son traitement

OU avoir travaillé le dit jour férié.

8-35.05 b ) Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour prévu à l'horaire de travail sauf s'il est absent pour une raison jugée valable par le gestionnaire comme en congé de maladie assujetti au paragraphe de l'article 9-38.18 le traitement ( 100 % ) est maintenu et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite. ( considérer que le férié est un jour chômé )

§ La Fête Nationale ( Saint-Jean Baptiste ) faisant partie d'un loi du gouvernement du Québec, elle est rémunérée malgré les absence ci-haut.

Chap 8 - Feries

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
36	2007 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 6 de 9

RÉMUNÉRATION  
TRAVAIL EN SÉJOUR SUR LES LIEUX IMMÉDIATS  
DE SURVEILLANCE ET D'EXPLOITATION

SITUATION	L'EMPLOYÉ TRAVAILLE 10 h.	L'EMPLOYÉ TRAVAILLE PLUS DE 10 h.
<p>Jour prévu en travail</p>	<p>maintien du traitement A 10 8- 30.09 4 hrs à taux de surtemps A 30 si jour régulier de 8 hrs 8- 30.09 a OU 3 hrs à taux de surtemps A 30 si jour régulier de 9 hrs 8- 30.09 b</p>	<p>idem que colonne de gauche ET chaque heure travaillée A 30 en sus de 10 hrs payées ou compensées à 150 % 10- 42.02</p>
<p>Jour prévu en « CH »</p>	<p>Remise du C/H 8- 30. 09 c 6 h. 20 payées ou A 30 compensées à 150 % 8- 30. 09 c</p>	<p>idem que colonne de gauche ET chaque heure travaillée A 30 en sus de 10 heures payées ou compensées en surtemps 10- 42.02</p>

Note : pour les heures travaillées un jour férié et rémunérées comme telles, les codes suivants s'appliquent : A 79 : lors de - OU - A 179 : lors de compensation en congé

sept-2000

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
24	2002 / 12	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 7 de 9

RÉMUNÉRATION  
TRAVAIL EN SÉJOUR SUR LES LIEUX IMMÉDIATS  
DE SURVEILLANCE ET D'EXPLOITATION

SITUATION	L'EMPLOYÉ TRAVAILLE 10 h.	L'EMPLOYÉ TRAVAILLE PLUS DE 10 h.
Jour férié coïncidant avec un jour prévu en travail	maintien du traitement A 10 8 - 35. 01	maintien du traitement A 10 8 - 35. 01
	3 h. 00 ou 4 h. 00 A 30 payées ou compensées à 150 % 8 - 30.09 a,b	3 h. 00 ou 4 h. 00 A 30 payées ou compensées à 150 % 8 - 30. 09
	paiement ou congé équivalent A 79 à 10 hrs à 150 % 8 - 35. 02	toutes les heures A 79 travaillées payées ou compensées à 150 % 8 - 35. 02
		chaque heure travaillée A 30 en + du 10 hrs à 150 % 10- 42. 02
Jour férié coïncidant avec jour prévu en « CH »	paiement ou congé A 79 équivalent à 1 ½ fois les heures régulières 8- 35. 04	idem que colonne de gauche ET chaque heure travaillée A 30 en + à 150 % 10- 42.02
	remise du jour de congé 8- 30. 09 c	
	6 h. 20 payées ou A 30 compensées à 150 % 8 -30. 09c	

Note : pour les heures travaillées un jour férié et rémunérées comme telles, les codes suivants  
s'appliquent : A 79 : lors de paiement – OU – A 179 : lors de compensation en congé

sept-2000

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
24	2002 / 12	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 8 de 9

**8-35.06      Jours fériés à 8.00 h ou 9.00 h      ( APPENDICE \* B 1 \* ) 5 / 2**

Les 13 jours énumérés ci-dessous sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement (considérés par le maintien à 100% du traitement reçu par la paie aux 2 semaines) dans ce cas, il n’y a pas de formulaire à remplir pour l’employé assujéti à une journée normale sur clef de calendrier prévue à l’article 8-30.02.

JOURS FÉRIÉS	2010	2011	2012
Jour de l’ An	Vendredi 1er janvier	Lundi 3 janvier	Lundi 2 janvier
Lendemain du Jour de l’ An	Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier	Mardi 3 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 2 avril	Vendredi 22 avril	Vendredi 6 avril
Lundi de Pâques	Lundi 5 avril	Lundi 25 avril	Lundi 9 avril
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai	Lundi 21 mai
Fête nationale	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	Lundi 25 juin
Fête du Canada	Jeudi 1er juillet	Vendredi 1er juillet	Lundi 2 juillet
Fête du travail	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 3 septembre
Fête de l’ Action de Grâces	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 8 octobre
Veille de Noël	Vendredi 24 décembre	Vendredi 23 décembre	Lundi 24 décembre
Fête de Noël	Lundi 27 décembre	Lundi 26 décembre	Mardi 25 décembre
Lendemain de Noël	Mardi 28 décembre	Mardi 27 décembre	Mercredi 26 décembre
Veille du Jour de l’ An	Vendredi 31 décembre	Vendredi 30 décembre	Lundi 31 décembre

**DATE DE MODIFICATION**

**INTERVENANT SYNDICAL**

2010 / 01

DIRECTEUR AUX GRIEFS

Page 9 de 9

8- 36.01 Congés événements familiaux

L'employé a droit sur demande et pour les périodes suivantes à des jours d'absence qui sont prévus à cette section, correspondant à des jours de calendrier et doivent coïncider avec une journée normale de travail.



( si le ou des jours interviennent lors d'un jour de congé, vous ne pouvez vous prévaloir de ces journées d'absence, il faut être au travail pour y avoir droit )

L'employé a droit sur demande en indiquant sur le formulaire complété ....  
\* d'autorisation d'absence H 920 \*

La date de référence étant celle de l'événement ; ( voir la liste dans la convention )



a ) 7 jours consécutifs, y compris le jour du mariage ;

( un conseil, mariez- vous en fonction de votre calendrier d'équipe de travail si vous voulez obtenir le maximum de jours ( 7 ) consécutifs ).



b ) j ) vous devez y assister lors du jour de ce mariage.



g ) 1 journée par année civile lorsque vous changez de lieu de votre domicile à l'occasion du déménagement.

2 chap 8 even

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
18	2001 / 02	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 1 de 7

- † c ) d ) e ) les jours permis dont le jour des funérailles.
- † f ) le défunt ne résidait pas au domicile de l'employé, le jour des funérailles.
- † h ) 4 jours consécutifs dont le jour des funérailles pour le décès de l'enfant du conjoint ( e ) comprenant 1 jour avec maintien du traitement et 3 jours d'absence sans traitement.
- † i ) un ou l'autre dans le cas de son petit- enfant : 1 jour

8-36.02 Si l'un des jours de a ) à g ) coïncide avec une journée normale de travail ..... cependant dans le cas de h ) ... ( 1 jour avec maintien du traitement )

- † † c ) d ) e ) h ) selon les jours de congés octroyés lors de la crémation de la personne défunte, ce jour peut être non consécutif aux autres jours de congés. ( ne peut excéder le maximum de jours permis )

8-36.03 **Événement a lieu à + de 241 km**

L'employé a droit lors d'une journée normale de travail à 1 journée additionnelle dans les cas de - b ) c ) d ) et f ) s'il assiste et si l'événement se produit à plus de 241 km du lieu de résidence de l'employé.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
22	2002 / 02	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 2 de 7

36. 04 Absence requise auprès de sa famille immédiate

L'employé déjà au travail, qui pour des raisons ( 3 raisons, indissociables d'une situation ) qu'elles soient sérieuses, urgentes et imprévisibles.

Ex ; Un employé ayant un problème d'inondation à sa résidence permanente, étant hébergé temporairement chez un parent. L'employé étant au bureau pour son travail, reçoit un appel et se rend à sa résidence pour évacuer l'eau et nettoyer.



Une demande de permis d'absence est complétée, le supérieur accepte et par la suite le supérieur hiérarchique refuse.

**Conclusion :** L'employeur a gain de cause car la demande touche des conditions très restreintes et il faut que le motif touche sa famille immédiate, et il faut de plus les 3 raisons citées précédemment auprès de sa famille immédiate et ne comprend pas sa résidence.

Ce qui veut dire que, les exigences de l'article 36.04 ne sont donc pas rencontrées.

Ex : dans *un cas contraire* :

Le fils d'un employé (déjà au travail) monoparental est entré à l'hôpital d'urgence et qui ne peut jouir d'un congé en vertu des autres dispositions du présent article aussi dans ce cas ces circonstances ou facteurs doivent découler directement de l'événement familial ;

l'employé ici avait demandé 2 jours comprenant le premier jour de sa présence auprès de son fils pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles. L'exigence du médecin de surveiller son fils constitue en plus des circonstances raisonnables d'évaluation ( devant un arbitre ) en vertu de l'article 36. 04.

D/ Model tabl.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	Page 3 de 7
13	99 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Paginée 3

8-36.04 suite ...

Aussi, de plus par la suite lorsque la situation d'être présent n'est plus en fonction des 3 raisons précises ( sérieuses, urgentes et imprévisibles ) il peut y avoir en vertu de 9-37.34 des droits parentaux qui s'appliquent.

Il peut être permis de vous absenter ( on doit fournir une preuve justifiant l'absence ) de son travail jusqu'à concurrence de 6 jours par année civile ( en jour ou demi-jour ) lorsque votre présence est expressément requise auprès de son ou de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation, à prendre à partir de votre banque de congés de maladie.

Cette dernière demande doit être faite avant de s'en prévaloir et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci avec une pièce justificative ( ex- par un papier prescrit d'un médecin traitant ) attestant le motif de son absence.

Devant l'impossibilité d'aviser, lorsque obtenu le papier du médecin traitant, l'employé avise l'employeur, l'informe des motifs de son absence et dès son retour au travail fournit la pièce justificative exigée.

8-36.06 Congé sans traitement

L'employé occasionnel de moins d'un an a droit à un congé sans traitement pour les motifs de - a), b), c), d).

2. chap 8 rév.1

<b>DATE DE MODIFICATION</b>	<b>INTERVENANT SYNDICAL</b>	
2009 / 09	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 4 de 7

**Autres : A      Congé pour don de sang ou de plasma**

Le Conseil du trésor a annulé en 1996, la directive gouvernementale qui régissait les absence pour **don de sang ou de plasma** .

Le Ministère a décidé qu'il y avait lieu de maintenir la possibilité pour ses employés dans le cadre d'une clinique de collecte de sang parrainée par l'employeur.

L'employé pourra bénéficier d'un temps normal de récupération d'environ 90 minutes. ( Com. Parit. 2002 / 11 / 21 item 6 )

Donc le temps de congé, devra être dans un délai de 1.30 heure, préalablement demandez l'autorisation à son gestionnaire à l'aide du formulaire « autorisation d'absence motif # 412 » il revient au supérieur immédiat d'analyser la demande soumise.

Selon le Ministère, les autres circonstances, quoique légitimes ne peuvent donner ouverture à une libération avec traitement.

Chap. 8. vac.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
32	2005 / 06	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 5 de 7

**Autres : B**     Absence en cas de tempête

Procédure concernant l'autorisation d'absence pour le personnel de la Protection de la faune en cas de tempête le samedi, le dimanche ou lors d'un jour férié où il est requis de travailler.

- 1 - Lorsqu'une tempête de neige survient un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié, les bureaux locaux de la Direction de la protection de la faune sont réputés ouverts et les agents en fonction doivent s'y présenter, à moins d'en être exemptés expressément par le gestionnaire désigné ou d'obtenir une autorisation d'absence ( compensation de temps supplémentaire ou vacances ).
- 2 - Lorsqu'un agent en devoir constate que les conditions météorologiques rendent la circulation routière impraticable ou très dangereuse pour le trajet entre son domicile et le bureau, il doit se conformer à la procédure suivante :
  - A) L'agent doit prendre les moyens raisonnables pour s'enquérir des conditions de circulation prévalant à ce moment entre son domicile et le bureau de la Protection de la faune où il est affecté.
  - B) Lorsqu'il détient une information concluante concernant la précarité de la circulation routière, l'agent communique avec son chef de service au domicile de ce dernier ou à tout autre numéro de téléphone disponible pour le rejoindre.
  - C) Dans l'impossibilité de rejoindre son chef de service, il communique avec le directeur régional de la Protection de la faune à son domicile ou sur son téléphone cellulaire.
  - D) Si le directeur ne peut être rejoint, l'agent doit contacter un autre chef de service de sa direction régionale.
- 3 - Le gestionnaire rejoint prend la décision et la communique immédiatement à l'agent quant à son obligation de se présenter au travail ou d'en être exempté.

Chap. 8. vac.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
34	2006 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 6 de 7

Cette autorisation est valable exclusivement pour l'agent ayant effectué la démarche et pour la période pendant laquelle la circulation routière est impraticable ou très dangereuse entre le domicile de l'agent et le bureau où il est affecté. Dès que les conditions de la circulation le permet, l'agent doit se présenter au travail comme prévu, à moins qu'il ait obtenu une autorisation de s'absenter ( compensation de temps supplémentaire ou vacances ) pour le reste de son quart de travail.

- 4 - Afin d'assurer un traitement le plus équitable possible, le directeur convient avec ses chefs de service des critères à considérer dans de telles circonstances, en fonction des particularités régionales. Ces critères doivent être interprétés d'une façon restrictive ( c'est-à-dire en fonction du caractère exceptionnel de la situation ).
- 5 - L'agent qui a obtenu l'autorisation de s'absenter du travail doit compléter, dès son retour au bureau, un formulaire d'autorisation d'absence sous le code 420 et préciser le motif : « Tempête de neige » ou sous le code 114 (compensation de temps supplémentaire ) ou 110 ( vacances ), selon le cas.

Approuvé par : *Original signé par*

Denis Gagnon.  
Directeur général

Date : 6 décembre 2005 approuvé

Dépôt ( Comité Paritaire 1<sup>er</sup> novembre 2005 )

Chap. 8. vac.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
34	2006 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 7 de 7