



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

DES AGENTES ET AGENTS DE PROTECTION DE LA FAUNE

2015 – 2020

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1-0.00	GÉNÉRALITÉS	
1-1.00	Interprétation.....	12
1-2.00	Reconnaissance et champ d'application	15
1-3.00	Droits et responsabilités de l'employeur	16
1-4.00	Accès à l'égalité en emploi, programme d'aide aux employés et pratiques interdites	18
CHAPITRE 2-0.00	VIE SYNDICALE ET CONCERTATION	
2-5.00	Régime syndical	20
2-6.00	Droit d'affichage	22
2-7.00	Réunions syndicales	23
2-8.00	Permis d'absence pour activités syndicales et activités conjointes.....	23
2-9.00	Transmission de documents	27
2-10.00	Comité paritaire	27
2-11.00	Représentation syndicale.....	28
CHAPITRE 3-0.00	RÈGLEMENT DE GRIEFS	
3-12.00	Procédure de règlement des griefs.....	30
3-13.00	Arbitrage	35
CHAPITRE 4-0.00	MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES	
4-14.00	Mesures administratives et disciplinaires.....	38
CHAPITRE 5-0.00	ORGANISATION DE CARRIÈRE	
5-15.00	Classification et classement.....	45
5-16.00	Évaluation	50
5-17.00	Statut de permanent	52
5-18.00	Ancienneté.....	57
5-19.00	Progression dans la classe d'emplois.....	59
5-20.00	Mouvements de personnel.....	61
5-21.00	Développement des ressources humaines.....	63
CHAPITRE 6-0.00	RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI	
6-22.00	Dispositions générales.....	65
6-23.00	Événements déclencheurs de la mise en disponibilité.....	67
6-24.00	Processus d'application de la mise en disponibilité	68
6-25.00	Stabilité d'emploi, placement et utilisation provisoire	71

CHAPITRE 7-0.00	PRATIQUES ADMINISTRATIVES	
7-26.00	Langue de travail	74
7-27.00	Santé et sécurité	74
7-28.00	Vêtements spéciaux	75
CHAPITRE 8-0.00	AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	
8-30.00	Prestation de travail	76
8-31.00	Congés sans traitement	83
8-32.00	Charges publiques	93
8-33.00	Congés pour affaires judiciaires.....	94
8-34.00	Vacances	96
8-35.00	Jours fériés	101
8-36.00	Congés pour événements familiaux.....	103
CHAPITRE 9-0.00	RÉGIMES COLLECTIFS	
9-37.00	Droits parentaux	106
9-38.00	Régimes d'assurance vie, maladie et traitement.....	125
9-39.00	Accidents du travail et maladies professionnelles.....	142
CHAPITRE 10-0.00	RÉMUNÉRATION, ALLOCATIONS ET PRIMES	
10-41.00	Rémunération	147
10-42.00	Heures supplémentaires	150
10-43.00	Primes.....	153
10-44.00	Disparités régionales et secteurs nordiques	155
10-45.00	Allocations spéciales.....	171
10-46.00	Versement des gains	172
10-47.00	Frais à l'occasion d'un déménagement.....	175
10-48.00	Frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles.....	180
CHAPITRE 11-0-00	EMPLOYÉS OCCASIONNELS OU SAISONNIERS	
11-49.00	Confection et mise à jour des listes de rappel des employés saisonniers.....	181
CHAPITRE 12-0.00	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	
12-50.00	Arbitrage des différends.....	185
12-51.00	Durée de la convention	185
12-52.00	Dispositions transitoires	185

ANNEXES

Annexe A	Détermination des jours d'absence des employés lors d'activités syndicales et conjointes, de rencontres prévues à la procédure de règlement de griefs et de l'audition en arbitrage des griefs.....	186
Annexe B	Liste des jours fériés et chômés (employés visés à l'article 8-30.01)	187
	Liste des jours fériés et chômés (employés visés à l'article 8-30.02)	188
Annexe C	Échelles de traitement.....	189
Annexe D	Calendriers de travail (clefs par cycle de vingt-huit jours)	190

LETTRES D'ENTENTE

Numéro 1	Concernant les griefs relatifs aux conventions collectives antérieures.....	196
Numéro 2	Concernant les modalités d'application de la préretraite graduelle	198
Numéro 3	Concernant l'administration par l'employeur du régime de base d'assurance maladie et des régimes complémentaires d'assurance.....	202
Numéro 4	Concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie de l'employé.....	204

LETTRES D'INTENTION

Numéro 1	Relative à l'engagement concernant des dépôts additionnels au fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR).....	207
----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

INDEX DES MOTS CLÉS

MOTS CLÉS	ARTICLE OU SECTION
A	
Absence pour activités mixtes.....	2-8.10
Absence pour activités syndicales.....	2-8.01
Absence sans traitement	
- 1 an.....	8-31.01
- pour études.....	8-31.02
- 20 jours.....	8-31.03
- 1 an par 7 années de service.....	8-31.04
- fonder une entreprise.....	8-31.09
- à traitement différé.....	8-31.10
Accès à l'égalité en emploi.....	1-4.01
Accident du travail.....	9-39.00
Affectation.....	5-20.06
Affichage d'avis.....	2-6.02
Aide aux employés.....	1-4.03
Allocation d'adaptation.....	10-44.17
Allocation de maître-chien.....	10-43.06
Allocation de rétention.....	10-44.16
Allocation d'isolement.....	10-44.02
Allocation de séjour sous la tente.....	10-45.02
Allocations spéciales.....	10-45.00
Ancienneté.....	5-18.00
Arbitrage.....	3-13.00

Assignment.....	10-48.01
Assurance maladie.....	9-38.14
Assurance traitement.....	9-38.18
Assurance vie.....	9-38.11
Avancement d'échelon.....	5-19.01
Avertissement écrit.....	4-14.02
Avis de mise en disponibilité.....	6-24.03
B	
Bureau à domicile.....	10-45.02
C	
Cession d'une unité administrative.....	6-23.01, 6-24.01
Certificat médical.....	9-38.26
Champ d'application.....	1-2.00
Changement administratif	6-23.01, 6-24.01
Changement technique.....	6-23.01, 6-24.01
Charges publiques.....	8-32.00
Classement.....	5-15.06
Classification.....	5-15.01
Comité paritaire.....	2-10.00
Comité de sélection.....	5-20.07
Congédiement administratif.....	4-14.09
Congé à l'occasion de la naissance.....	9-37.24
Congé de maternité.....	9-37.08
Congé de maternité - prolongation.....	9-37.38

Congé de paternité.....	9-37.25
Congé de paternité - prolongation.....	9-37.38
Congé de préretraite.....	Lettre d'entente numéro 2
Congé en vue d'une adoption.....	9-37.37
Congé pour adoption - enfant autre que celui de son conjoint.....	9-37.30
Congé pour adoption - enfant de son conjoint.....	9-37.36
Congé pour adoption - prolongation.....	9-37.38
Congé pour affaires judiciaires.....	8-33.00
Congé pour événements familiaux.....	8-36.00
Congé spécial, présence requise auprès d'un enfant :	
- congé d'un an.....	8-36.08
- congé journalier.....	8-36.05
Cotisations syndicales.....	2-5.01
D	
Décès.....	8-36.01
Délégué syndical.....	2-11.01
Déménagement.....	8-36.03
Déménagement (frais versés).....	10-47.01
Déplacement d'une unité administrative.....	6-23.01, 6-24.01
Désignation provisoire.....	10-43.02
Développement des ressources humaines.....	5-21.00
Discrimination.....	1-4.08
Disponibilité - événements déclencheurs.....	6-23.01
Disponibilité - placement des employés.....	6-25.04
Disponibilité - processus d'application.....	6-24.01

Disponibilité - identification des employés.....	6-24.01
Dispositions transitoires.....	12-53.00
Document de nature syndicale.....	2-6.03
Dossier personnel.....	4-14.01
Dotation (processus).....	5-20.01
Droits de l'employeur.....	1-3.01
Droit de rappel - saisonniers.....	11-49.06
Droit de retour au travail.....	9-39.05
Droits parentaux.....	9-37.00
Durée de la convention.....	12-52.00
E	
Échelle de traitement- révision.....	5-15.05
Égalité en emploi.....	1-4.01
Employés hors échelle.....	10-40.07
Employés nordiques.....	10-44.22
Employés occasionnels.....	11-49.00
Employés saisonniers.....	11-49.00
Évaluation.....	5-16.00
Exclusion d'un employé.....	1-2.03
F	
Frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents.....	10-48.00
G	
Grève.....	1-4.12
Griefs.....	3-12.00

Griefs collectifs.....	3-12.05
Griefs (représentant).....	2-11.01
Groupe de travail - classification.....	5-15.04
H	
Harcèlement psychologique.....	1-4.09
Harcèlement sexuel.....	1-4.09
Heures de début de quarts de travail.....	8-30.06
Heures de travail.....	8-30.01
Heures de travail - temps partiel.....	8-30.12
Heures supplémentaires.....	10-42.00
I	
Infiltration	8-30.11
Intégration (règles).....	5-15.02
Interprétation.....	1-1.00
Invalidité - définition.....	9-38.03
J	
Jours fériés et chômés.....	8-35.00
Jours fériés - liste	ANNEXE "B"
Juré.....	8-33.00
L	
Liste de rappel - saisonniers.....	11-49.04
Locaux (usage pour fins de réunion).....	2-7.00
Lock-out.....	1-4.12
M	
Maladies professionnelles.....	9-39.00

Mariage.....	8-36.01
Mesures administratives.....	4-14.00
Mesures disciplinaires.....	4-14.18
Modifications aux conditions de travail.....	1-3.06
Montants versés en trop.....	10-46.14
Mouvements de personnel.....	5-20.00
P	
Période de repas.....	10-42.05
Permanent.....	5-17.01
Permis d'absence pour activités syndicales et activités mixtes.....	2-8.00
Plongée sous-marine.....	10-45.01
Préavis - mise à pied.....	11-49.07
Prime de chef d'équipe.....	10-43.03
Prime de fin de semaine.....	10-43.04
Prime de nuit.....	10-43.02
Prime de remplacement temporaire.....	10-43.03
Prime de soir.....	10-43.01
Programme d'accès à l'égalité.....	1-4.01
Programme d'aide aux employés.....	1-4.03
Promotion - permanent.....	5-20.09
R	
Rappel au travail - saisonniers.....	11-49.07
Reclassement.....	4-14.14
Reconnaissance de la scolarité en cours d'emploi.....	10-41.11

Relevé provisoire.....	4-14.03
Remboursement de montants payés en trop.....	10-46.14
Remplacement temporaire.....	10-43.03
Rémunération.....	10-41.00
Renseignements au syndicat.....	2-5.09
Réorientation professionnelle.....	4-14.16
Représentant à la prévention.....	7-27.01
Réprimande.....	4-14.22
Responsabilités de l'employeur.....	1-3.02
Rétrogradation.....	4-14.07
Réunions syndicales.....	2-7.00

S

Saisonnier.....	11-49.01
Santé et sécurité.....	7-27.00
Sécurité d'emploi.....	6-22.00
Semaine de travail.....	8-30.01
Séjour sur les lieux immédiats de surveillance et d'exploitation.....	8-30.01
Stabilité d'emploi.....	6-25.00
Stage probatoire.....	5-17.01
Statut de permanent.....	5-17.00

T

Tableaux d'affichage.....	2-6.01
Taux et échelles de traitement.....	Annexes «C»
Téléphone.....	10-45.02
Témoin.....	8-33.00

Temporaires.....	5-17.01
Traitement.....	10-41.00
Transmission de documents.....	2-9.00

U

Utilisation provisoire d'employés temporaires.....	5-17.14
----------------------------------------------------	---------

V

Vacances.....	8-34.00
Versement des gains.....	10-46.00
Vêtements spéciaux.....	7-28.00
Violence physique.....	1-4.09
Virement automatique de la paie.....	10-46.03

CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS

1-1.00 INTERPRÉTATION

1-1.01 Dans la présente convention collective, les expressions et les termes suivants désignent, à moins que le contexte ne s'y oppose:

- a) ANNÉE FINANCIÈRE: période débutant le premier avril de chaque année et se terminant le 31 mars suivant;
- b) COMITÉ PARITAIRE: le comité institué selon l'article 71 de la *Loi sur la fonction publique* pour l'association accréditée qui représente les agents de la paix faisant partie du groupe des agents de conservation de la faune;

c) CONJOINT

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

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

ii) malgré le sous paragraphe i) du présent paragraphe, aux fins des sections 8-36.00, 9-37.00 et 9-38.00, on entend par conjoint les personnes:

- a) qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an;

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

Malgré ce qui précède, aux fins du régime d'assurance maladie, l'employé marié ou uni civilement, qui ne cohabite pas avec la personne avec laquelle il est marié ou uni civilement, peut désigner à l'assureur celui-ci comme conjoint. Il peut aussi désigner, en lieu et place de la personne avec laquelle il est marié ou uni

civilement, une autre personne si celle-ci répond à la définition de conjoint prévue à la présente convention collective;

- d) CONVENTION: la présente convention collective;
- e) i) EMPLOI SAISONNIER: un emploi occasionnel qui chaque année doit être occupé pour une durée d'au moins trois (3) mois consécutifs et d'au plus dix (10) mois consécutifs;

ii) EMPLOI À TEMPS PARTIEL: un emploi pour lequel les services d'un employé temporaire ou permanent sont requis sur une base annuelle pour un minimum de cent soixante (160) jours de travail;

iii) EMPLOI À TEMPS COMPLET: un emploi pour lequel un employé temporaire ou permanent a, sur une base annuelle, une semaine normale moyenne de quarante (40) heures de travail;
- f) EMPLOI VACANT: un emploi de la catégorie du personnel agent de la conservation de la faune faisant partie de l'effectif régulier autorisé et sur lequel aucun employé n'a été nommé ou qui cesse d'être occupé suite au départ définitif de son titulaire et que le sous-ministre décide de combler de façon permanente;
- g) EMPLOYÉ: un employé agent de la paix qui fait partie de l'unité de négociation visée par la présente convention collective;
- h) EMPLOYÉ OCCASIONNEL: un employé tel qu'il est défini à la *Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique*;
- i) EMPLOYÉ PERMANENT: un employé qui a terminé la période d'emploi continue à titre temporaire prescrite par les dispositions édictées en vertu de l'article 14 de la *Loi sur la fonction publique* et qui a obtenu le statut de permanent conformément à cette loi et à la section 5-17.00 de la présente convention;
- j) EMPLOYÉ SAISONNIER: un employé occasionnel dont le nom apparaît sur une liste de rappel des employés saisonniers prévue à la section 11-49.00;
- k) i) EMPLOYÉ TEMPORAIRE: un employé qui n'a pas terminé la période d'emploi continue à titre temporaire prescrite par les dispositions édictées en vertu des articles 13 et 14 de la *Loi sur la fonction publique*;

ii) EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL: employé temporaire ou permanent qui occupe un emploi à temps partiel;
- l) EMPLOYEUR: le Gouvernement du Québec ou ses représentants désignés selon l'exercice du pouvoir concerné ou dévolu;
- m) ENFANT À CHARGE: un enfant de l'employé, de son conjoint ou des deux, ou l'enfant pour lequel l'employé exerce l'autorité parentale dans le cadre d'une tutelle dative, ni marié ni uni civilement, résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de

l'employé pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- être âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou
 - être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu; toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu à la section 9-38.00, est un enfant à charge, l'enfant sans conjoint âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins qui fréquente à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale s'il était mineur; ou
 - quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date;
- n) FUNÉRAILLE : l'ensemble des cérémonies pour rendre les derniers hommages au défunt, que celles-ci soient religieuses ou laïques;
- o) MINISTÈRE: le ministère des Ressources naturelles et de la Faune;
- p) PÉRIODE DE MISE À PIED: période d'une durée minimale de sept (7) jours consécutifs et pendant laquelle la présence au travail de l'employé à temps partiel n'est pas requise en vertu des articles 8-30.14 et 8-30.15;
- q) PORT D'ATTACHE: lieu de travail ou point de travail habituel déterminé par le sous-ministre où l'employé reçoit ses instructions, rend compte de ses activités et à partir duquel il effectue ses déplacements, sous réserve, s'il y a lieu, de l'application des définitions prévues aux différents règlements, directives ou politiques émis par l'employeur dans les circonstances ou situations visées par ceux-ci;
- r) SANS PERTE DE TRAITEMENT: sans restreindre la portée du paragraphe b) de l'article 7-27.01, on entend par « sans perte de traitement » le maintien du traitement de l'employé selon les heures prévues à son horaire normal de travail et ce, sans donner ouverture aux heures supplémentaires;
- s) SOUS-MINISTRE: le sous-ministre du ministère ou son représentant;
- t) i) SUPÉRIEUR IMMÉDIAT: la personne exclue du Syndicat des agents de conservation de la faune du Québec et qui, au sens et aux fins de la présente convention, constitue le premier palier d'autorité et est le représentant du sous-ministre auprès de l'employé;
- ii) SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE: la personne exclue du Syndicat des agents de conservation de la faune du Québec et qui, au sens et pour les fins de la présente convention, constitue le deuxième palier d'autorité et est le représentant du sous-ministre auprès de l'employé;

- u) SYNDICAT: le Syndicat des agents de protection de la faune du Québec;
- v) TERRITOIRE HABITUEL DE TRAVAIL: le territoire où est situé le port d'attache de l'employé et desservi par ce port d'attache, de façon permanente ou temporaire, géographiquement délimité et défini pour les besoins du travail, sous réserve, s'il y a lieu, de l'application des définitions prévues aux différents règlements, directives ou politiques émis par l'employeur dans les circonstances ou situations visées par ceux-ci;
- w) UNITÉ DE NÉGOCIATION: l'unité de négociation décrite à la section 1-2.00 de la convention.

1-1.02 De plus, à moins que le contexte n'indique un sens différent, les mots qui ne sont pas expressément définis dans la présente convention collective ont le sens que leur donnent les directives et règlements découlant de la *Loi sur la fonction publique* et de la *Loi sur l'administration publique*.

1-1.03 Dans le présent document, l'utilisation de la forme masculine désigne aussi bien les femmes que les hommes et est utilisée dans le seul but d'alléger le texte.

1-2.00 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

1-2.01 L'employeur reconnaît que le syndicat est, aux fins de la négociation collective et pour l'application de la convention collective, le représentant exclusif de tous les employés, permanents, temporaires, occasionnels et saisonniers de la fonction publique du Québec qui sont des salariés, agents de la paix, faisant partie du groupe des agents de conservation de la faune.

1-2.02 L'employé appelé par le sous-ministre à exercer les attributions d'un supérieur immédiat, soit par désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire, pour une période prévisible minimale de dix (10) jours ouvrables consécutifs, est exclu de l'unité de négociation pour la période de désignation à titre provisoire ou de remplacement temporaire.

Malgré le premier alinéa, l'employé demeure assujéti à ses régimes d'assurance si la période de désignation à titre provisoire ou de remplacement temporaire est de six (6) mois ou moins. Si la période initiale de désignation est inférieure à six (6) mois mais que celle-ci se prolonge au-delà de cette durée, l'employé cesse d'être assujéti à ses régimes d'assurance à compter de la date de prolongation.

1-2.03 Lorsque le sous-ministre exclut un employé de l'unité de négociation pour un motif prévu au Code du travail, il en avise aussitôt l'employé et le syndicat, par écrit, en leur indiquant les motifs de cette exclusion, la date de l'exclusion et la nouvelle unité administrative le cas échéant. Sur demande, il fournit au syndicat une description sommaire de l'emploi de la personne exclue.

À la demande du syndicat, les parties procèdent à une mise à jour annuelle des employés exclus de l'unité de négociation.

Employés à temps partiel

1-2.04 L'ensemble des dispositions de la convention collective s'applique aux employés à temps partiel sous réserve des exclusions prévues à l'intérieur de certaines sections. Dans les cas où des dispositions particulières prévoient des modalités d'application spécifiques aux employés à temps partiel, ces dispositions, à moins d'indications contraires, s'appliquent uniquement aux employés à temps partiel.

1-3.00 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

Droits de l'employeur

1-3.01 L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits d'employeur, sous réserve des stipulations de la convention.

Responsabilités de l'employeur

1-3.02 En matière civile, lorsque l'employé est poursuivi en justice par un tiers, autre qu'un fonctionnaire, pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur prend fait et cause pour l'employé qui en fait la demande écrite au sous-ministre. Après avoir consulté l'employé, l'employeur lui désigne à ses frais un procureur parmi ceux à sa disposition pour assurer sa défense.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, lors de circonstances exceptionnelles, l'employeur, sur demande écrite de l'employé au sous-ministre, désigne à ses frais un procureur parmi ceux à sa disposition pour assurer la défense d'un employé poursuivi en justice par un fonctionnaire.

Toutefois, l'employé rembourse les frais assumés par l'employeur pour sa défense si les faits révèlent qu'il y a eu faute intentionnelle ou faute lourde ou que l'acte a été posé en dehors de l'exercice de ses attributions.

Si la poursuite entraîne pour l'employé une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci sera payée par l'employeur. Toutefois, dans le cas de faute intentionnelle ou de faute lourde ou lorsque l'acte a été posé en dehors de l'exercice de ses attributions, l'employé rembourse l'employeur.

Malgré la notion de faute lourde prévue aux alinéas précédents, le sous-ministre peut ne pas réclamer à l'employé les frais assumés pour sa défense, s'il juge que l'acte a été posé de bonne foi dans des circonstances particulières.

Aux fins du premier alinéa, un fonctionnaire qui poursuit un employé dans le contexte de sa relation avec l'employeur comme citoyen, n'est pas considéré être un fonctionnaire.

1-3.03 En matière pénale ou criminelle, lorsque l'employé est poursuivi en justice pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions,

l'employeur, sur demande écrite de l'employé au sous-ministre, lui désigne à ses frais, après l'avoir consulté, un procureur parmi ceux à sa disposition pour assurer sa défense.

Le premier alinéa ne s'applique pas lorsque le sous-ministre est à l'origine de la poursuite.

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

1-3.04 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque l'employé porte en appel un jugement rendu dans une cause où l'employeur lui a désigné un procureur en vertu des articles 1-3.02 ou 1-3.03 et que l'appel est accueilli, l'employeur lui rembourse les frais assumés pour sa défense selon le *Règlement sur le tarif d'honoraires pour services professionnels fournis au gouvernement par des avocats ou des notaires*.

1-3.05 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque l'employé est assigné à comparaître comme témoin à l'occasion d'une enquête ou d'une pré enquête judiciaire ou quasi judiciaire pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur assiste l'employé qui en fait la demande écrite au sous-ministre. Après avoir consulté l'employé, l'employeur lui désigne à ses frais un procureur parmi ceux à sa disposition.

L'alinéa précédent ne s'applique pas lorsque l'employé comparaît comme témoin dans une cause où il est l'une des parties.

1-3.05.01 Lorsqu'un employé est requis de comparaître devant le comité de déontologie policière pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur assiste l'employé qui en fait la demande écrite au sous-ministre. Après avoir consulté l'employé, l'employeur lui désigne, à ses frais, un procureur parmi ceux à sa disposition.

Le premier alinéa ne s'applique pas lorsque l'employeur est à l'origine de la plainte.

Aux fins du premier alinéa, un fonctionnaire qui poursuit un employé dans le contexte de sa relation avec l'employeur comme citoyen, n'est pas considéré être un fonctionnaire.

L'employé rembourse suivant la décision les frais d'assistance assumés par l'employeur si la preuve révèle qu'il y a eu faute intentionnelle ou faute lourde.

Malgré la notion de faute lourde prévue à l'alinéa précédent, le sous-ministre peut ne pas réclamer à l'employé les frais assumés pour sa défense, s'il juge que l'acte a été posé de bonne foi dans des circonstances particulières.

Modifications aux conditions de travail

1-3.06 Le syndicat convient, de plus, que l'employeur peut modifier des

conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à la convention après avoir avisé les employés visés et le syndicat au moins vingt-et-un (21) jours à l'avance. Il est entendu toutefois que, si un employé se croit lésé par de telles modifications, il peut recourir à la procédure de règlement de griefs et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.

Employés occasionnels ou saisonniers

1-3.07 Les dispositions de l'article 1-3.06 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

1-4.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI, PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET PRATIQUES INTERDITES

Accès à l'égalité

1-4.01 L'employeur consulte le syndicat, par l'entremise du comité paritaire prévu à l'article 2-10.01, sur l'introduction de programmes d'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique pour les femmes, les membres des communautés culturelles et les personnes handicapées.

1-4.02 La consultation prévue à l'article 1-4.01 vise les matières suivantes:

- la planification de l'embauche;
- les chances d'avancement en emploi;
- l'utilisation des personnes mises en disponibilité;
- le perfectionnement;
- le recyclage.

Programme d'aide aux employés

1-4.03 Le sous-ministre est responsable de la mise en oeuvre d'un programme d'aide aux employés.

1-4.04 Le programme d'aide aux employés doit être basé sur les principes suivants:

- a) le respect de la volonté de l'employé d'utiliser ou non les différents services offerts;
- b) le respect et la garantie de la confidentialité entourant l'identité de l'employé bénéficiant du programme d'aide, de même que la confidentialité entourant la nature de son problème et des services reçus;
- c) l'absence de préjudice causé à l'employé du seul fait qu'il bénéficie du programme d'aide et ce, que ce soit au niveau de sa vie privée, de l'exercice de ses attributions, de la progression de sa carrière ou autre.

1-4.05 Les parties s'engagent à ne pas déposer en arbitrage le dossier de

l'employé constitué par les intervenants du programme d'aide aux employés désignés par le sous-ministre et à ne pas requérir le témoignage d'une personne ressource sur ce dossier ou sur toute autre information recueillie auprès de l'employé dans le cadre du programme d'aide aux employés.

1-4.06 En application des articles 1-4.03 et 1-4.04, le sous-ministre consulte le syndicat, par l'entremise du comité paritaire, aux fins de lui permettre de formuler les recommandations appropriées sur les mesures qu'il entend mettre en place et l'avise sur les moyens qu'il entend prendre pour informer les employés. Le sous-ministre discute avec le syndicat de l'application du programme d'aide aux employés.

De plus, il fournit annuellement aux membres syndicaux le bilan de l'application du programme d'aide aux employés.

1-4.07 Les actions prises dans le cadre d'un programme d'aide ne doivent pas être interprétées comme une renonciation à la responsabilité de l'employeur de maintenir la discipline ou à son droit de recourir à des mesures disciplinaires ou administratives en cas de mauvaise conduite ou de rendement insuffisant.

Pratiques interdites

1-4.08 Les parties conviennent que tout employé a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination, harcèlement ou violence physique par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs ou par un employé, 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.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou les qualités requises par un emploi est réputée non discriminatoire.

1-4.09 L'employeur et le syndicat conviennent de collaborer en vue de favoriser un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence physique ou verbale en provenance de toute personne.

Lorsqu'il est porté à la connaissance du sous-ministre un cas de discrimination, de harcèlement psychologique, de harcèlement sexuel ou de violence physique, celui-ci prend les moyens raisonnables pour que cesse une telle situation.

Lorsque le sous-ministre traite de la plainte d'un employé, il peut procéder à une enquête au cours de laquelle il rencontre le plaignant. Le cas échéant, ce dernier, s'il le désire, peut se faire accompagner d'un représentant désigné par le syndicat et libéré, à cette fin, sans perte de traitement.

Le sous-ministre et le syndicat discutent au comité paritaire prévu à l'article 2-10.01 de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel. Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.

A) Harcèlement sexuel

En règle générale, le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi. Cependant, dans certains cas, un seul acte grave qui engendre un effet nocif continu peut être qualifié de harcèlement sexuel.

B) Harcèlement psychologique

Aux fins de la présente convention collective, le harcèlement psychologique est celui défini par la *Loi sur les normes du travail*.

C) Violence physique

La violence physique réfère à l'usage de brutalité, tels des coups ou des contraintes physiques, à l'endroit d'un objet ou à l'égard d'un employé ou de toute autre personne, dans le but d'intimider ou de contraindre.

1-4.10 Dans le cas de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence physique, l'employé peut soumettre un grief conformément à l'article 3-12.04, sous réserve que, dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, le délai pour soumettre un grief est de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

Le cas échéant, le délai prévu à l'article 3-12.09 pour tenir une rencontre est ramené à dix (10) jours de la soumission du grief.

1-4.11 Le grief est soumis à un arbitre choisi et désigné par les parties, lequel entend le grief et en dispose conformément aux dispositions de la section 3-13.00.

Dès que le grief est réglé, le sous-ministre retire du dossier de l'employé plaignant les documents ayant trait au grief.

Grève et lock-out

1-4.12 Les parties conviennent que, pendant la durée de la convention:

- a) l'employeur n'imposera pas le lock-out;
- b) il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni journée d'étude, ni autres actions similaires de la part des employés;
- c) ni le syndicat, ni personne agissant pour lui ou en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou ne supportera l'une ou l'autre des actions mentionnées au paragraphe b) du présent article.

2-5.00 RÉGIME SYNDICAL**Cotisation**

2-5.01 L'employeur retient sur la paie de chaque employé une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

2-5.02 Le montant de la cotisation syndicale est établi de temps à autre par résolution du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le secrétaire du syndicat. Ce montant ne comprend pas les droits d'entrée, les cotisations syndicales spéciales, les amendes ou autres peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'un de ses membres. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30^e) jour après la réception de tel avis par l'employeur.

2-5.03 Lorsque le montant de la cotisation syndicale établi par le syndicat varie suivant le traitement de l'employé, tout changement dans la somme à retenir du traitement de l'employé prend effet à compter de la date effective du changement de traitement.

2-5.04 Dans le cas d'un employé embauché après la signature de la convention, la retenue de cotisation syndicale prend effet dès son entrée en fonction.

2-5.05 Dans les quinze (15) jours de chaque déduction faite en vertu de la présente section par l'employeur, celui-ci transmet au syndicat un chèque représentant le montant total des déductions ainsi faites accompagné d'une liste et de son support informatique ou électronique produit avec l'équipement utilisé par l'employeur indiquant les nom et prénom, le sexe, l'adresse domiciliaire, l'adresse du lieu de travail, le statut d'emploi, le classement, la date d'entrée en fonction, le ministère, le centre de responsabilités et le traitement des employés affectés par la déduction ainsi que le montant des déductions individuelles.

Lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu à l'alinéa précédent, les sommes dues portent intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du Code du travail, intérêts et indemnités y prévus, à compter du trentième (30^e) jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

L'employeur doit informer le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance de toute modification dans les modalités de transmission des informations.

2-5.06 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arranges de cotisation syndicale, il peut accepter, après consultation du syndicat sur le mode de remboursement, de les percevoir au moyen de retenues sur la paie de l'employé.

Dans un tel cas, l'employeur ne peut être tenu responsable à l'égard du syndicat du

solde des cotisations syndicales qui pourraient être dues par l'employé au moment où ce dernier quitte son emploi et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur à l'employé au moment de son départ.

2-5.07 Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la retenue de cotisation syndicale de la paie d'un employé; le présent article s'applique notamment aux retenues qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas un employé régi par la convention.

Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement de cotisations syndicales aux individus, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives.

2-5.08 L'employeur cesse d'effectuer la retenue de cotisation syndicale à compter du moment où un employé cesse d'être régi par la convention.

Renseignements au syndicat

2-5.09 L'employeur fournit au syndicat, à tous les mois, la liste des employés visés à l'article 1-2.01.

Cette liste accompagnée de son support informatique ou électronique produit avec l'équipement utilisé par l'employeur, indique les nom et prénom, sexe, classement, statut d'emploi, adresse du lieu de travail, le ministère, centre de responsabilité de l'employé.

2-5.10 L'employeur fournit au syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent chaque période de paie, une liste accompagné de son support informatique ou électronique produit avec l'équipement utilisé par l'employeur faisant état des variations relatives à l'arrivée ou au départ des employés, leur inclusion ou exclusion de l'unité de négociation ainsi que la raison des variations.

2-5.11 À la fin de chaque année civile, l'employeur fournit à chaque employé, aux fins d'impôts, un relevé indiquant la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

2-6.00 DROIT D'AFFICHAGE

2-6.01 Le sous-ministre s'engage à installer un tableau à l'usage exclusif du syndicat à des endroits appropriés dans les édifices qu'il occupe.

2-6.02 Le syndicat, par un représentant dûment autorisé, peut afficher sur ces tableaux:

- a) tout avis de convocation d'assemblée du syndicat signé par un représentant autorisé du syndicat et qui aura, préalablement à l'affichage, été remis à la personne désignée à cette fin par le sous-ministre;
- b) tout autre document de nature syndicale signé par un représentant autorisé du

syndicat à la condition qu'il ne soit pas de nature libelleuse pour l'employeur ou ses représentants et qu'une copie soit remise au sous-ministre.

2-6.03 Le syndicat peut remettre aux employés, à leur sortie du travail, tout document de nature syndicale.

2-7.00 RÉUNIONS SYNDICALES

2-7.01 Le syndicat peut être autorisé par le sous-ministre, à la suite d'une demande écrite d'un représentant autorisé du syndicat, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local désigné par le sous-ministre.

2-7.02 Lorsque l'usage de locaux particuliers entraîne des frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation, le syndicat s'engage à en acquitter le coût dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet, le tout sous réserve que l'employeur ne charge pas de frais de location.

2-8.00 PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES ET ACTIVITÉS CONJOINTES

Activités syndicales

2-8.01 Tout employé, officiellement mandaté ou délégué par le syndicat, peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées à la présente section et ce, aux conditions qui y sont édictées.

2-8.02 Un permis d'absence peut être demandé, conformément au présent article, pour les activités syndicales suivantes:

- a) le congrès du SACFQ;
- b) les réunions du Conseil syndical du SACFQ;
- c) les réunions du Comité exécutif provincial du SACFQ;
- d) les réunions du comité de vérification du SACFQ;
- e) les activités d'agents de liaison des membres du Conseil syndical;
- f) les réunions préparatoires du comité paritaire prévu à l'article 2-10.01 pour les représentants syndicaux qui en sont membres;
- g) les réunions des officiers de section du SACFQ.

De plus, un délégué syndical peut obtenir un permis d'absence pour accompagner un employé convoqué comme partie suite à des événements reliés à l'exercice de ses attributions et ce, devant les instances suivantes:

- Commission de la santé et de la sécurité du travail;
- Commission des lésions professionnelles;
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
- Tribunal administratif du Québec;
- Commission des relations du travail;
- Conseil des services essentiels;
- Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances.

2-8.03 Sous réserve de l'article 2-8.04 et à l'exclusion des absences du président, du secrétaire du syndicat et du directeur aux griefs, la durée totale des absences permises à l'ensemble des employés pour participer aux activités énumérées à l'article 2-8.02 ne peut excéder deux cents (200) jours au cours de toute période comprise entre le 1er avril d'une année et le 31 mars de l'année suivante.

2-8.04 Sur demande expresse du syndicat, l'employeur libère jusqu'à l'équivalent de 1,5 employés permanents à temps complet parmi les membres de l'exécutif provincial, dont un employé pourra être libéré à temps complet, pour la durée de son mandat et ce, après avoir avisé l'employeur au moins deux (2) semaines à l'avance.

De plus, les employés libérés doivent donner à l'employeur un avis de deux (2) semaines avant de revenir au travail et ils reprennent l'emploi qu'ils occupaient ou un emploi équivalent au Bureau de la conservation de la faune où ils étaient affectés avant leur libération et ce, sous réserve du chapitre 6-0.00.

2-8.05 Le permis d'absence pour activités syndicales est accordé lorsque toutes les conditions prévues aux paragraphes a), b), c) et d) sont remplies, à l'employé dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service ou à l'employé dont les fonctions sont essentielles à la bonne marche du service s'il peut être remplacé pendant toute la durée de l'absence:

- a) la demande doit être présentée par écrit au sous-ministre, au moyen du formulaire prévu à cet effet, au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence;
- b) la demande doit contenir tous les renseignements requis par le formulaire;
- c) dans sa demande, l'employé doit préciser la durée de son absence; la détermination des jours d'absence prévus aux articles 2-8.03 et 2-8.06 doit être faite conformément au tableau prévu à l'annexe A de la convention;
- d) la demande doit être signée par l'employé et contresignée par un représentant autorisé du syndicat, attestant que l'employé est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de sa demande.

2-8.06 Après un avis préalable du syndicat au sous-ministre avec copie à la Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor concernant la nature d'un cours d'éducation syndicale et aux conditions prévues à l'article 2-8.05 et

à l'annexe A, un permis d'absence, dont la durée n'excède pas celle du cours, peut être accordé à un nombre restreint d'employés pour suivre ce cours d'éducation syndicale.

2-8.07 Dans le cas de permis d'absence ou de libération accordés en vertu de la présente section, le traitement et les avantages sociaux des employés sont maintenus par l'employeur, sous réserve que le traitement brut et les avantages sociaux des employés pour la durée de leur absence ou de leur libération est sujet à remboursement par le syndicat.

Toutefois, le syndicat n'a pas à rembourser à l'employeur le traitement brut et les avantages sociaux des employés libérés en vertu de l'article 2-8.04 et ce, pour la durée de leur libération.

Pour tout employé libéré aux fins de l'exercice de fonctions syndicales et dont le syndicat rembourse le traitement, le syndicat rembourse, en plus du traitement brut, les avantages sociaux de l'employé pour la durée de sa libération. Aux fins du présent paragraphe, le montant du remboursement des avantages sociaux d'un employé équivaut à un pourcentage de 20,56 % du traitement brut de l'employé.

2-8.08 Le remboursement prévu à l'article 2-8.07 sera fait dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi au syndicat par le sous-ministre d'un état de compte mensuel, accompagné d'une copie du formulaire de permis d'absence pour activités ou représentation syndicale, indiquant le nom des employés absents, la durée de leur absence et les sommes dues ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation.

À défaut de paiement par le syndicat dans le délai ci-haut prévu, les montants payables suivant les dispositions de l'article 2-8.07 portent intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du Code du travail, intérêts et indemnité y prévus, à compter du quarante-cinquième (45e) jour de l'envoi au syndicat par le sous-ministre d'un état de compte mensuel.

2-8.09 Le syndicat fournit sans délai, au sous-ministre et à l'employeur, sous la signature de son secrétaire:

- a) la liste des membres de son exécutif provincial;
- b) la liste des membres de son Conseil syndical et de ses substituts;
- c) la liste de ses délégués au congrès du syndicat;
- d) la liste des représentants autorisés du syndicat;
- e) la liste des membres nommés par le syndicat au comité paritaire et à tout autre comité conjoint prévu à la convention.

Le syndicat informe également l'employeur de toute modification à ces listes.

Activités mixtes

2-8.10 Sauf pour l'employé libéré à demi temps conformément à l'article 2- 8.04, un employé qui est membre d'un comité mixte prévu à la convention ou constitué au cours de la convention a le droit de s'absenter sans perte de traitement et de congé hebdomadaire pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail jugé par le comité nécessaire à sa bonne marche.

Lorsque les membres des comités exercent leurs fonctions dans des ports d'attache différents, le sous-ministre évalue l'opportunité d'un déplacement et, dans la mesure du possible, favorise l'utilisation de la visioconférence pour la tenue des séances. De plus, le sous-ministre permet, lors de la rencontre préparatoire syndicale, l'utilisation des moyens technologiques lorsque ceux-ci sont disponibles.

2-8.11 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins de l'article 2-8.10 reçoit, en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent ledit jour.

À défaut pour le sous-ministre de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de sa journée normale de travail.

2-8.12 L'employé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé le sous-ministre au moyen du formulaire d'absence prévu à cet effet.

2-8.13 Dans sa demande, l'employé doit préciser la durée de son absence et la détermination des jours d'absence prévus à l'article 2-8.10 doit être faite conformément à l'annexe A de la présente convention.

Employés occasionnels ou saisonniers

2-8.14 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus et ce, pour les périodes effectivement travaillées, sous réserve des particularités suivantes :

- les dispositions de l'article 2-8.06 ne s'appliquent qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus qui, tel que le prévoit l'article 2-11.01, est nommé ou élu à titre de délégué syndical;
- les dispositions des articles 2-8.10 à 2-8.13 ne s'appliquent qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus lorsqu'il s'absente pour participer au comité paritaire prévu à l'article 2-10.01 de la convention collective.

Employés à temps partiel

2-8.15 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé à temps partiel de la façon suivante:

- Les articles 2-8.01, 2-8.02, 2-8.05 à 2-8.07 et 2-8.10 à 2-8.13 ne s'appliquent pas

pendant les périodes de mises à pied.

- Les articles 2-8.03 et 2-8.04 ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

2-9.00 TRANSMISSION DE DOCUMENTS

2-9.01 L'employeur transmet au syndicat copie de toute directive relative à la convention émise par la Direction des relations professionnelles du Conseil du trésor et le sous-ministre transmet au syndicat copie de tout document relatif à la convention émis par la Direction des ressources humaines du Ministère à l'intention des employés.

2-9.02 Le sous-ministre rend la convention collective accessible à chaque employé sur support informatique, électronique ou autrement dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention et à tout nouvel employé au moment de son entrée en fonction. Un exemplaire écrit est remis à chaque délégué syndical; de plus, deux (2) exemplaires écrits sont mis à la disposition des agents dans chaque bureau.

Une copie du Code de déontologie des policiers du Québec et du règlement est rendue disponible pour chaque employé. De plus, le sous-ministre rend disponible à chaque employé la *Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion* se rapportant à sa famille d'emplois, le *Règlement sur le classement des fonctionnaires*, la *Directive concernant la détermination du taux de traitement ou taux de salaire et des bonis à certains fonctionnaires*, la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, tout dépliant explicatif relatif au régime de retraite et aux régimes d'assurance dans la mesure où ces régimes lui sont applicables, le *Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique* et la *Directive sur l'utilisation éthique du courriel, d'un collecticiel et des services d'Internet par le personnel de la fonction publique*. Il en est de même pour les modifications apportées aux documents cités au présent alinéa.

2-9.03 L'employé reçoit un avis de chaque modification à son traitement ou à son classement.

2-9.04 Tous les documents de nature personnelle émanant des bureaux de l'administration des ressources humaines ou des ressources financières du Ministère sont acheminés aux employés de façon à protéger la confidentialité des informations.

2-10.00 COMITÉ PARITAIRE

2-10.01 En application du deuxième (2^e) alinéa de l'article 72 de la *Loi sur la fonction publique*, les parties conviennent de confier les fonctions suivantes au comité paritaire :

- a) de décider des griefs qui lui sont référés conformément à la convention ;
- b) d'étudier tout projet de modification à la classification qui lui est soumis par le

Conseil du trésor et tout projet de modification élaboré par le Conseil du trésor suite à une demande du Ministère ou du syndicat et de faire au Conseil du trésor les recommandations appropriées;

c) d'adopter les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement.

De plus, les parties confient au comité paritaire le rôle:

- de favoriser et développer de saines relations entre le syndicat et l'employeur en étudiant les problèmes relatifs à la convention qui concernent l'ensemble ou une partie importante des employés membres de l'unité de négociation et de faire les recommandations appropriées;
- de discuter du phénomène de la violence au travail dans le cadre des orientations gouvernementales émises à ce sujet.

2-10.02 Le quorum du comité paritaire est de quatre (4) membres dont deux (2) sont nommés par le syndicat et deux (2) sont nommés par le Conseil du trésor.

2-10.03 Le comité se réunit au besoin à la demande des membres désignés par l'une ou l'autre des parties. Toute convocation doit contenir un ordre du jour.

2-10.04 Lors d'une réunion du comité paritaire, l'ensemble des membres présents nommés par le syndicat ne dispose que d'un vote; il en est ainsi de l'ensemble des membres présents nommés par le Conseil du trésor.

Seuls ces deux (2) votes sont valables; ils sont exprimés par la signature du porte-parole des membres nommés par le syndicat et par la signature du porte-parole des membres nommés par le Conseil du trésor.

Employés occasionnels et saisonniers

2-10.05 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

Employés à temps partiel

2-10.06 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé à temps partiel uniquement pendant les périodes effectivement travaillées.

2-11.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE

2-11.01 Le syndicat peut nommer ou élire des employés permanents à la fonction de délégué syndical et de délégué en chef pour participer au règlement des griefs conformément au chapitre 3-0.00 de la convention.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le syndicat peut nommer ou élire un employé à temps partiel, un employé saisonnier ou un employé occasionnel embauché

pour une période d'un (1) an ou plus à titre de représentant syndical.

Les fonctions du représentant syndical consistent à assister tout employé travaillant dans sa région administrative, dans la formulation et la présentation d'un grief et de l'accompagner, s'il y a lieu, aux étapes de la procédure de règlement des griefs où la présence de l'employé est requise. Il peut également assister l'employé lors d'un appel en matière de classement.

2-11.02 Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention, le sous-ministre fournit au syndicat une liste des personnes qui le représentent aux différentes étapes de la procédure de règlement des griefs. Le sous-ministre informe le syndicat de toute modification.

Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur titre de fonction et l'adresse de leur port d'attache.

2-11.03 Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention, le syndicat fournit au sous-ministre, avec copie à la Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor, la liste des membres du comité de griefs et des délégués syndicaux. Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur titre de fonction et leur région administrative. Le syndicat informe le sous-ministre de toute modification relative aux informations transmises en vertu du présent article.

2-11.04 Un représentant syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable sans perte de traitement s'il a d'abord obtenu la permission du sous-ministre après avoir rempli le formulaire prévu à cette fin. Il doit de plus indiquer la durée approximative de son absence. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le représentant syndical doit informer le sous-ministre de son retour au travail.

2-11.05 Le sous-ministre fait en sorte qu'un représentant syndical qui doit rencontrer un employé puisse avoir un endroit privé pour le faire, si un tel endroit est disponible.

2-11.06 Aux fins d'application de la section 3-12.00, le syndicat désigne un comité de griefs formé de deux (2) employés permanents.

Employés occasionnels ou saisonniers

2-11.07 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel, sauf s'il a été embauché pour une période d'un (1) an ou plus et ce, pour la période effectivement travaillée.

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux employés saisonniers uniquement pour les périodes effectivement travaillées.

Employés à temps partiel

2-11.08 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel pendant les périodes de mise à pied.

CHAPITRE 3-0.00 RÈGLEMENT DE GRIEFS

3-12.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Dispositions générales

3-12.01 Les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais.

Les dispositions du présent chapitre établissent des paramètres de fonctionnement axés sur la bonne foi et la transparence afin de solutionner les mécontentes relatives à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Elles visent également à circonscrire le litige, inciter chaque partie à exposer sa position et ainsi accélérer le processus de règlement des litiges.

3-12.02 Avant la formulation d'un grief, il est souhaitable que les principaux intervenants que sont l'employé, accompagné s'il le désire de son représentant syndical, et les supérieurs immédiat et hiérarchique, ou l'un des deux, s'assurent lors d'échanges que chacun dispose des informations suffisantes pour permettre de trouver des solutions possibles au litige.

Lors des échanges avec l'employeur, le traitement de l'employé et du représentant syndical est maintenu.

3-12.03 Les échanges prévus à l'article 3-12.02 n'ont pas pour effet d'empêcher l'employé, qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective ou par suite d'une modification des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention, de soumettre un grief en suivant la procédure apparaissant à la présente section.

Présentation du grief

3-12.04 Tout grief doit être soumis par écrit dans les trente (30) jours suivant l'événement qui y a donné lieu ou mis à la poste à l'intérieur du délai imparti.

Dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, ce délai est de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

Il doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et le correctif recherché.

3-12.05 S'il s'agit d'un grief individuel, le formulaire de grief doit être signé par l'employé. L'employé soumet son grief à son supérieur immédiat et en transmet une

copie au directeur aux griefs du syndicat.

Dans le cas où le grief origine de plusieurs employés relevant d'un même supérieur immédiat ou de plus d'un supérieur immédiat, la procédure prévue pour le grief individuel s'applique sous réserve des particularités suivantes :

- le grief doit indiquer le nom des employés concernés par le grief et inclure leur signature;
- le grief est soumis par un représentant spécialement désigné par le syndicat au supérieur immédiat, si tous les employés concernés par le grief relèvent du même supérieur immédiat, ou au sous-ministre, si les employés concernés par le grief relèvent de plus d'un supérieur immédiat; dans ce dernier cas, le reste de la procédure s'applique en faisant les adaptations nécessaires;
- si une partie demande qu'il y ait rencontre pour discuter du grief, un seul des employés concernés par le grief peut y assister.

S'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel, celui-ci soumet le grief à l'employeur par l'entremise de la Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor.

3-12.06 La Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor ou le sous-ministre peut soumettre un grief par écrit au syndicat, dans les trente (30) jours suivant une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention, ou le mettre à la poste à l'intérieur de ce délai. Ce grief doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et le correctif recherché.

3-12.07 Tout grief doit être présenté sur les formulaires préparés à cette fin par l'employeur après consultation du syndicat. Le sous-ministre met à la disposition des représentants syndicaux ou, à défaut, des employés, à leur lieu de travail, des exemplaires de ces formulaires. Un exposé de grief n'est pas entaché d'invalidité pour le seul motif de son défaut de conformité avec le formulaire préparé par l'employeur.

3-12.08 Le délai de présentation d'un grief est de 90 jours à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention ou de ses modifications et ce, uniquement pour les nouveaux droits qui y sont conférés.

Rencontre d'échange d'information et de documents

3-12.09 Une rencontre d'échange pour discuter du grief doit être tenue dans les 120 jours de sa présentation. Elle réunit le directeur aux griefs du syndicat et le sous-ministre ou tout autre représentant de l'employeur.

Cette rencontre d'échange est obligatoire. Elle vise à ce que les parties s'échangent toutes les informations et documents pertinents au litige afin que chaque partie comprenne la position de l'autre et que soient dégagées des avenues de solution possibles.

Notamment si, au soutien de sa position, une partie entend requérir l'opinion d'un professionnel de la santé ou d'une autre personne qu'elle entend présenter à titre d'expert, elle doit en faire mention à l'autre partie en précisant, si possible, le nom de ce professionnel ou, à défaut, sa spécialité. Dans le cas où tel avis a déjà été reçu elle doit remettre à l'autre partie une copie du rapport rédigé par celui-ci ou, à défaut de l'existence d'un tel rapport écrit, un résumé écrit de ses constatations et conclusions. Dans le cas où tel avis n'a pas encore été reçu ou dans le cas où l'échange de toutes les informations pertinentes au litige n'a pu être complété, les parties conviennent d'une date pour assurer le suivi des échanges.

Malgré ce qui précède, une partie peut exceptionnellement, lors de l'audience, faire témoigner un professionnel de la santé ou une autre personne qu'elle entend présenter à titre d'expert, si elle en a fait la demande au préalable à l'arbitre et que permission d'y recourir lui a été accordée par ce dernier en raison du caractère exceptionnel de sa requête.

Cette rencontre d'échange n'exclut pas la possibilité pour celui qui soumet un grief et celui à qui est destiné le grief de se rencontrer dans les trente (30) jours de la date de dépôt du grief pour discuter du grief et éventuellement le régler. Dans un tel cas, l'employé, un seul, peut être accompagné de son représentant syndical et le supérieur immédiat et ou le supérieur hiérarchique peuvent participer à la rencontre.

3-12.10 Les parties conviennent de la date de cette rencontre et de ses modalités.

À défaut, elle est convoquée par le sous-ministre entre la quatre-vingt-quatrième (84^e) et la quatre-vingt-dix-huitième (98^e) journée suivant la présentation du grief. L'avis de convocation est transmis par courrier et doit comporter au moins trois (3) dates possibles de rencontre. La première date proposée doit se situer au plus tôt la douzième (12^e) journée suivant l'avis de convocation et la dernière date au plus tard la dernière journée du délai imparti. Le directeur aux griefs du syndicat doit répondre, par écrit, dans les dix (10) jours de l'avis de convocation et confirmer l'acceptation d'une des dates proposées.

3-12.11 Dans les sept (7) jours suivant la rencontre prévue à l'article 3-12.09, le sous-ministre communique au directeur aux griefs du syndicat, par écrit, sa décision de faire droit ou non au grief. S'il y a lieu, il doit également indiquer s'il entend invoquer le non-respect des délais de présentation du grief.

3-12.12 Chaque partie paie les frais et traitement des personnes qu'elle veut s'adjoindre pour la rencontre prévue à l'article 3-12.09. Cependant, l'employeur maintient le traitement du plaignant ou du représentant syndical lorsque sa présence est requise à cette rencontre. Dans les cas prévus au deuxième (2^e) alinéa de l'article 3-12.05, l'employeur maintient, le cas échéant, le traitement d'un seul des plaignants pour participer à la rencontre prévue à l'article 3-12.09.

Les frais de déplacement pour participer à ces rencontres sont à la charge du syndicat.

Aux fins de déterminer le temps d'absence d'un employé pour participer à la rencontre prévue à l'article 3-12.09, la formule utilisée est celle établie à l'annexe A de la

convention collective.

Soumission du grief à l'arbitrage

3-12.13 Si la rencontre prévue à l'article 3-12.09 n'a pas été tenue à la date convenue ou dans le délai imparti, si le sous-ministre ne communique pas sa décision dans le délai imparti ou si cette décision ne satisfait pas le directeur aux griefs du syndicat, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage au plus tard sept (7) jours suivant ladite décision ou l'expiration du délai imparti pour rendre une telle décision ou pour tenir la rencontre prévue à l'article 3-12.09.

Le syndicat en informe alors le sous-ministre et le greffier du tribunal d'arbitrage, par écrit, au moyen du formulaire d'avis d'arbitrage prévu à cette fin par l'employeur après consultation du syndicat.

3-12.14 Les deux premiers alinéas de l'article 3-12.09, les articles 3-12.10, 3-12.11 et 3-12.13 ne s'appliquent pas aux griefs visés par le dernier alinéa de l'article 3-12.05 ou par l'article 3-12.06.

Dans ce cas, la Direction des relations professionnelles du Secrétariat du conseil du trésor tient une rencontre avec le syndicat en vue de discuter du grief au plus tard dans les soixante (60) jours suivant sa présentation. Cette rencontre est convoquée par l'employeur au plus tard trente (30) jours suivant la présentation du grief. Chaque partie paie les frais et le traitement des personnes qu'elle veut s'adjoindre pour la rencontre. Cependant l'employeur maintient le traitement du représentant syndical lorsque sa présence est requise à cette rencontre. Les frais de déplacement pour participer à ces rencontres sont à la charge du syndicat.

Aux fins de déterminer le temps d'absence d'un employé pour participer à la rencontre prévue à l'alinéa précédent, la formule utilisée est celle établie à l'annexe A de la convention collective.

L'employeur rend sa décision par écrit dans les sept (7) jours suivant la rencontre.

Le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage au plus tard sept (7) jours suivant cette décision ou l'expiration du délai prévu pour rendre cette décision. Le syndicat en informe l'employeur et le greffier du tribunal d'arbitrage, par écrit, au moyen du formulaire d'avis d'arbitrage préparé à cette fin par l'employeur.

Dans le cas d'un grief visé par l'article 3-12.06, la procédure prévue précédemment s'applique en changeant ce qui doit être changé.

3-12.15 **Supprimé**

Modes alternatifs de règlement

3-12.16 Les parties peuvent convenir par écrit de soumettre un grief au comité paritaire, copie dudit avis devant être transmis au greffier du tribunal d'arbitrage.

3-12.17 Le dossier est entendu au comité paritaire lors de l'une des deux (2) premières rencontres du comité paritaire suivant la décision de le lui confier. Le comité paritaire doit rendre sa décision au plus tard lors de la rencontre suivant celle de l'audience du dossier. Toute décision ayant pour effet de régler le grief est finale et sans appel. S'il n'y a pas entente sur le règlement du grief, les propos échangés lors de la rencontre du comité paritaire ne peuvent être présentés à l'arbitrage par aucune des parties. Les dépenses et honoraires du président du comité paritaire encourus en dehors des rencontres du comité paritaire sont acquittées à parts égales par chaque partie.

3-12.18 En tout temps, et ce jusqu'à la veille de l'audience, les parties peuvent aussi convenir de soumettre un grief à un mode alternatif de règlement tel la médiation, la médiation arbitrale, l'arbitrage allégé avec ou sans témoin ou l'arbitrage sur représentations écrites.

Le cas échéant, les parties doivent, au préalable, convenir des modalités et des règles de procédure applicables à ce mode alternatif.

Dans le cas de la médiation, le grief est entendu devant le médiateur désigné choisi à partir de la liste convenue entre les parties. Le médiateur doit soumettre son rapport et ses conclusions dans un délai de trente (30) jours suivant l'audience. Les propos échangés lors de la séance de médiation et le rapport du médiateur ne peuvent être présentés à l'arbitrage par aucune des parties. Les dépenses et honoraires du médiateur sont acquittés à parts égales par chaque partie.

Autres dispositions

3-12.19 Les délais prévus à la présente section ainsi que tous les délais prévus dans la présente convention en matière de procédure de règlement de griefs ou d'appels de classement sont calculés en jours. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prolongé que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentants.

Lorsque le dernier jour d'un délai pour agir est un jour férié ou une journée non prévue à l'horaire de la personne qui doit agir, le délai est prolongé au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de présentation du grief ou d'un appel de classement pour l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, à la demande expresse du sous-ministre, est suspendu pendant la durée de cette absence.

3-12.20 Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants spécifiquement désignés à cette fin, et elle lie l'employeur, le syndicat et les employés en cause.

3-13.00 ARBITRAGE

3-13.01 L'arbitre siège et délibère sans assesseurs, à moins qu'il ne le juge nécessaire ou d'une entente entre les parties à l'effet contraire. Chaque partie nomme alors une personne pour agir à titre d'assesseur auprès de l'arbitre lors de l'audience et du délibéré.

Le cas échéant, les assesseurs, assistent l'arbitre et délibèrent avec lui. L'arbitre peut toutefois siéger ou délibérer en l'absence des assesseurs ou de l'un d'entre eux, pourvu que ceux-ci aient été dûment convoqués.

3-13.02 Le grief est entendu devant l'arbitre désigné et, s'il y a lieu, en présence des assesseurs désignés en vertu de l'article 3-13.01. Cet arbitre est choisi parmi ceux ayant un contrat signé avec les parties, sauf s'il s'agit d'une requête pour priorité ou pour jonction de griefs laquelle est entendue par un arbitre spécialement identifié par les parties. L'arbitre qui dispose d'une telle requête n'est pas saisi du grief au fond. Une fois qu'une décision sur la requête est rendue, un nouvel arbitre est désigné pour entendre le ou les griefs.

Un arbitre ne peut être désigné pour entendre un grief qui lui a déjà été soumis à titre de médiateur sauf si les parties se sont entendues au préalable pour qu'il agisse dans le cadre d'une médiation arbitrale.

Si une partie soulève une objection préliminaire, l'arbitre doit entendre cette objection. Dans les cas où il n'est pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve au fond pour décider de l'objection, il statue sur celle-ci dans le plus bref délai possible. Au cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief au fond.

3-13.03 Aucun grief ne peut être présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi les étapes requises à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00.

3-13.04 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer. Sauf dans le cas de congédiement administratif ou de mesure disciplinaire, l'arbitre peut accorder des dommages intérêts si la décision contestée par l'employé est déraisonnable, discriminatoire ou constitue un abus de pouvoir.

Malgré l'alinéa qui précède, dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, les pouvoirs de l'arbitre sont ceux qui lui sont dévolus en cette matière en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.

En présence des représentants des parties, les procureurs, l'arbitre et, le cas échéant, les assesseurs, débutent chaque audience par une conférence préparatoire laquelle vise à maximiser l'efficacité du processus d'arbitrage et mieux utiliser le temps consacré au déroulement de l'audience.

Pour ce faire, les parties, par leur procureur respectif:

- a) confirment avoir évalué la possibilité d'en arriver à un règlement;

- b) exposent les moyens de défense en droit y compris les moyens préliminaires qu'elles entendent plaider;
- c) cernent le litige et les questions à débattre;
- d) s'échangent toute preuve documentaire qu'elles entendent déposer;
- e) identifient les témoins auxquels elles entendent recourir et le temps requis pour le déroulement de leur preuve;
- f) examinent la possibilité d'admettre certains faits;
- g) analysent toute autre question pouvant améliorer l'efficacité et l'efficacite du déroulement de l'audience.

Sans restreindre d'aucune façon la portée de l'article 3-12.09, si, en cours d'audience, une partie entend recourir à un témoin ou à une preuve documentaire non annoncé lors de la conférence préparatoire, elle doit en informer au préalable l'autre partie et l'arbitre.

3-13.05 La décision de l'arbitre agissant dans la compétence qui lui est conférée par la présente convention doit être motivée; elle lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible.

3-13.06 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante-quinze (75) jours suivant la date des plaidoiries à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti. La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.

Le greffier doit aviser l'arbitre saisi du dossier de toute cause qui est pris en délibéré depuis plus de soixante-quinze (75) jours.

3-13.07 Chaque partie acquitte les dépenses et traitements de son assesseur, le cas échéant, et de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie. Lorsque la présence d'un plaignant est requise à l'audience, le sous-ministre le libère sans perte de traitement pendant la durée de l'audience. Dans le cas d'un grief prévu au deuxième alinéa de l'article 3-12.05, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des plaignants.

Lorsque la présence du représentant syndical est requise à l'audience par la partie syndicale, le sous-ministre le libère et son traitement est alors sujet à remboursement par le syndicat.

Aux fins de déterminer le temps d'absence d'un employé pour participer à un arbitrage, la formule utilisée est celle établie à l'annexe A de la présente convention.

3-13.08 Chaque mois, dix (10) mois par année, un (1) jour ouvrable est affecté à la médiation ou à l'arbitrage des griefs provenant de l'unité de négociation visée par la

convention. Le partage de cette journée entre la médiation et l'arbitrage est convenu entre les parties. Cependant, lorsqu'un grief patronal est porté au rôle d'audience, une deuxième journée d'audience est ajoutée.

Les griefs sont portés au rôle d'audience suivant l'ordre chronologique des avis d'arbitrage et suivant l'ordre de priorité prévu ci-après:

- a) tout grief dont l'audience doit se continuer;
- b) tout grief pour lequel une remise a été accordée;
- c) tout grief pour lequel l'arbitre a décidé qu'il doit être entendu en priorité. Dans ce cas, la priorité ne peut être accordée que sur requête écrite de l'une ou l'autre des parties et à la condition que toutes les étapes prévues à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00 aient été suivies et que l'écoulement des délais normaux pour procéder à l'audience ait pour effet de rendre la sentence inapplicable;
- d) tout grief de congédiement;
- e) tout grief relatif à l'interprétation et à l'application de la section 11-49.00;
- f) tout grief relatif à l'interprétation et à l'application du chapitre 6-00.00;
- g) tout grief relatif à l'interprétation et à l'application des articles 5-20.01 à 5-20.04;
- h) tout grief relatif à l'interprétation et à l'application de l'article 9-38.28 pour des absences de plus de 10 jours;
- i) tout grief de rétrogradation;
- j) tout grief de suspension de plus de cinq (5) jours ouvrables.

Malgré l'alinéa précédent, après entente entre les parties, un grief peut être porté au rôle d'audience dès son inscription à l'arbitrage.

Employés à temps partiel

3-13.09 L'article 3-13.07 de la présente section ne s'applique pas à l'employé à temps partiel durant les périodes de mises à pied. Le cas échéant, il s'applique de la façon suivante:

Lorsque la présence de l'employé à temps partiel plaignant est requise à l'audience de son grief conformément à l'article 3-13.07, il est rémunéré au traitement horaire, jusqu'à concurrence d'un maximum de huit (8) heures par jour.

Employés occasionnels ou saisonniers

3-13.10 L'article 3-13.07 de la présente section ne s'applique pas à l'employé à l'employé occasionnel ou saisonnier. Le cas échéant, il s'applique de la façon suivante:

Lorsque la présence de l'employé occasionnel ou saisonnier est requise, à l'extérieur des périodes effectivement travaillées, à l'audience de son grief conformément à l'article 3-13.07, il est rémunéré au traitement horaire, jusqu'à concurrence d'un maximum de huit (8) heures par jour.

CHAPITRE 4-0.00 MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

4-14.00 MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

MESURES ADMINISTRATIVES

Consultation du dossier personnel

4-14.01 L'employé peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande à la Direction générale adjointe des ressources humaines du Ministère.

L'employé peut également consulter son dossier s'il est sur place et ce, en présence du sous-ministre ou de son représentant désigné à cette fin. Il peut se faire accompagner, s'il le désire, de son représentant syndical lors de la consultation de son dossier.

Pour le cas de l'employé dont le dossier n'est pas conservé à son lieu de travail et qui désire le consulter, le sous-ministre devra prendre les mesures nécessaires pour rendre ce dossier ou une copie de celui-ci accessible à l'employé, dans les trente (30) jours suivant la réception de sa demande.

Sous réserve des articles 4-14.02 et 5-16.04, l'employé peut ajouter sa version, s'il le juge à propos, à un document apparaissant à son dossier.

Sur demande, l'employé peut obtenir copie d'un document contenu dans son dossier, sous réserve que le sous-ministre peut exiger le remboursement de frais ainsi encourus selon les modalités prévues à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et la protection des renseignements personnels*.

Avertissement

4-14.02 L'avertissement est un avis du sous-ministre qui a pour but d'attirer l'attention de l'employé sur ses obligations.

Dans le cas d'avertissement écrit, les faits se rapportant aux motifs mentionnés ne peuvent être considérés avoir été admis par l'employé si celui-ci fait parvenir par écrit, sous pli recommandé et dans un délai de trente (30) jours, ses commentaires concernant l'avertissement écrit et ce, à celui qui a émis ledit avertissement. De plus, le contenu de l'avertissement écrit ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

Le délai de soumission des commentaires pour l'employé qui doit s'absenter de son

port d'attache à la demande expresse du sous-ministre soit en séjour sur les lieux immédiats de surveillance et d'exploitation conformément à l'article 8-30.09, soit pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs est prorogé pour la durée de son absence et ce, pour une seule fois.

Aucun avertissement écrit au dossier de l'employé ne lui est opposable et doit être retiré de son dossier ainsi que les documents s'y référant s'il n'a pas été suivi, pendant une période correspondant pour l'employé à douze (12) mois d'ancienneté, d'un autre avertissement écrit, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

Relevé provisoire

4-14.03 Dans un cas présumé de faute grave ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement un employé de l'exécution de ses fonctions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, le sous-ministre ou toute autre personne en autorité peut le relever provisoirement de ses fonctions. Cette décision est considérée comme une mesure administrative et non disciplinaire.

De même, lorsque l'employé se présente au travail dans un état tel qu'il est incapable de fournir sa prestation de travail pour une raison autre que l'invalidité, le sous-ministre ou toute autre personne en autorité peut le relever provisoirement de ses fonctions.

4-14.04 Un écrit constatant cette décision doit être transmis à l'employé dans un délai de deux (2) jours ouvrables. L'employé continue de recevoir son traitement pendant la durée de son relevé provisoire sauf dans les cas visés par le deuxième alinéa de l'article 4-14.03 pour lesquels le relevé provisoire est sans traitement.

4-14.05 Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires, l'employé ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seule la durée du relevé excédant trente (30) jours ou la durée d'un relevé effectué conformément au deuxième alinéa de l'article 4-14.03 peut être contestée par grief conformément à la procédure de règlement de griefs. Cette possibilité de grief constitue pour l'employé l'unique recours utile pour contester une décision relative au relevé provisoire de ses fonctions.

4-14.06 Pendant la durée de son relevé provisoire, le sous-ministre peut utiliser l'employé à d'autres emplois de la fonction publique.

Rétrogradation, réorientation professionnelle ou congédiement administratif

4-14.07 La rétrogradation et la réorientation professionnelle sont des mesures administratives par lesquelles un employé se voit attribuer un classement à une classe d'emplois de niveau de mobilité inférieur à celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient et qui peuvent entraîner un changement d'unité de négociation de l'employé.

4-14.08 L'employé qui est incapable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois pour cause d'invalidité mais qui devient capable, avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à l'article

9-38.18, d'exercer les attributions caractéristiques d'une autre classe d'emplois, doit aviser le sous-ministre dès qu'il n'est plus invalide au sens de l'article 9-38.03 ou que, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, sa lésion professionnelle est consolidée.

L'employé visé à l'alinéa précédent peut, lors de l'avis au sous-ministre, demander son reclassement ou sa réorientation professionnelle. À la suite de cette demande, le sous-ministre, compte tenu des besoins de son organisation, attribue un nouveau classement à l'employé s'il possède les qualifications nécessaires et si ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles lui permettent d'exercer les attributions caractéristiques de cette nouvelle classe d'emplois.

En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales ou limitations fonctionnelles de l'employé pour le classement envisagé, le litige est soumis à un médecin choisi par les parties dans un délai de trente (30) jours suivant la date où le sous-ministre a été informé par l'employé de la date prévue de son retour au travail. Ce médecin est payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

À défaut pour l'employé de soumettre une telle demande de reclassement ou de réorientation professionnelle ou de satisfaire aux exigences des alinéas précédents, le sous-ministre peut le rétrograder à une classe d'emplois conforme à ses qualifications et à ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles.

L'employé qui satisfait au deuxième alinéa du présent article et à qui le sous-ministre ne peut attribuer un nouveau classement avant l'expiration des périodes prévues à l'article 9-38.28 a droit, s'il en fait la demande avant l'expiration des périodes prévues à l'article 9-38.18, à un congé sans traitement ne pouvant excéder douze (12) mois.

Lorsque le sous-ministre lui offre un emploi pendant ce congé, l'employé est alors soumis à une période d'essai de trois (3) mois qui ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période du congé sans traitement. Les dispositions relatives au régime d'assurance traitement prévues à la section 9-38.00 ne sont pas applicables dans ce cas à l'exception des dispositions du premier alinéa de l'article 9-38.30 et du paragraphe a) de l'article 9-38.18. Il en est de même des dispositions de la section 9-39.00.

Si le sous-ministre décide de le maintenir à l'emploi, l'employé se voit alors attribuer le classement correspondant à ses nouvelles attributions.

Dans le cas contraire, l'employé continue de bénéficier de son congé sans traitement en autant que celui-ci ne soit pas expiré. La décision du sous-ministre de ne pas le maintenir à l'emploi ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

Les dispositions du présent article ne doivent pas avoir pour effet de limiter le pouvoir du sous-ministre de maintenir l'employé dans son emploi ou de l'affecter dans un emploi vacant de sa classe d'emplois situé dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de sa résidence, si, compte tenu de ses qualifications et de ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles, l'employé peut en exercer les attributions.

4-14.09 À l'expiration des périodes d'assurance traitement prévue à l'article 9-38.18, le sous-ministre peut procéder au congédiement administratif de l'employé si ce dernier ne s'est pas prévalu des dispositions de l'article 4-14.08 ou n'en rencontre pas les exigences en ce qui a trait à ses qualifications, restrictions médicales ou limitations fonctionnelles. Il peut également procéder au congédiement administratif de l'employé à l'expiration du congé sans traitement prévu à l'article 4-14.08.

4-14.10 L'assignation temporaire au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* de même que le retour au travail dans le cadre d'un programme de réadaptation professionnelle ne doivent pas avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité prévue à l'article 9-38.18. Il en est de même pour les périodes où, en application des dispositions de l'article 9-38.03 ou de l'article 9-38.19, l'employé revient au travail.

4-14.11 Le sous-ministre peut rétrograder ou congédier l'employé qui, en raison d'incompétence dans l'exercice de ses attributions, ne peut plus exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois.

Malgré le premier alinéa, le sous-ministre ne peut congédier sans avoir d'abord évalué la possibilité de rétrograder l'employé.

4-14.12 Le sous-ministre peut rétrograder ou congédier l'employé qui, pour un motif autre que ceux prévus aux articles 4-14.08 ou 4-14.11, est incapable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois pendant une période de plus de six (6) mois; toutefois, cette période doit être de plus de douze (12) mois si l'employé est incapable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois en raison de la perte de son permis de conduire.

4-14.13 L'employé peut bénéficier consécutivement des dispositions des articles 4-14.08 et 4-14.12, mais la durée totale de la période où il ne peut plus exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois ne doit jamais excéder la période prévue à l'article 9-38.18. Au terme de cette période, le sous-ministre peut procéder selon les dispositions de l'article 4-14.09 ou de l'article 4-14.12 selon la nature de l'incapacité de l'employé.

4-14.14 Lorsqu'en application des dispositions des articles 4-14.08 à 4-14.12, le sous-ministre attribue un nouveau classement à l'employé ou procède à son congédiement administratif, il le fait au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat en lui indiquant, dans le cas d'une rétrogradation ou d'un congédiement, les motifs de sa décision et, le cas échéant, ses nouveaux classement et taux de traitement.

L'avis écrit prévu au présent article doit contenir ou être accompagné d'une copie intégrale des articles 4-14.08 à 4-14.17 inclusivement.

Le défaut de transmettre au syndicat l'avis prévu au présent article ne peut être invoqué devant un arbitre si l'employé a formulé son grief dans le délai imparti.

Dans le cas où il y aurait rencontre pour remettre l'avis de rétrogradation, l'employé est avisé à l'avance et peut exiger la présence d'un représentant syndical.

4-14.15 L'employé peut, dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de sa rétrogradation ou de son congédiement, recourir à la procédure de règlement de griefs pour contester le bien-fondé des motifs donnés par le sous-ministre.

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.

Dans le cas où l'arbitre maintient la rétrogradation, il peut, à la demande du plaignant, demander au président du Conseil du trésor de lui donner un avis sur le classement qu'il juge le plus en rapport avec les aptitudes de l'employé après les avoir vérifiées.

Sur réception de l'avis, l'arbitre peut ordonner que la rétrogradation déjà effectuée soit remplacée par une autre qui se fait à la classe d'emplois indiquée dans l'avis du Président du Conseil du trésor.

4-14.16 L'employé peut demander sa réorientation professionnelle pour quelque motif que ce soit. Il adresse alors sa demande au sous-ministre qui, compte tenu des emplois vacants dans le Ministère, peut y donner suite.

4-14.17 Sauf lorsqu'il s'agit d'un employé visé par le chapitre 6 ou la section 9-39.00, lorsque, en application des dispositions des articles 4-14.08, 4-14.11, 4-14.12 ou 4-14.16, le sous-ministre rétrograde ou réoriente l'employé, le taux de traitement doit être conforme au nouveau classement pourvu qu'il ne soit pas inférieur à celui auquel l'employé avait droit avant sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle; toutefois, le nouveau taux de traitement ne doit pas dépasser le taux de traitement maximal prévu pour la classe d'emplois à laquelle il est rétrogradé ou réorienté.

MESURES DISCIPLINAIRES

4-14.18 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part de l'employé à qui elle est imposée conformément à la procédure de règlement de griefs sous réserve que les griefs de suspension et de congédiement sont soumis dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement.

4-14.19 Il est interdit au sous-ministre de congédier ou suspendre une employée pour la raison qu'elle est enceinte.

L'employée qui croit avoir été congédiée ou suspendue pour ce motif peut recourir à la procédure de règlement de griefs dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur du congédiement ou de la suspension.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher le sous-ministre de congédier ou de suspendre une employée pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

4-14.20 Le sous-ministre doit informer l'employé par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction et en lui signifiant qu'il

avisera le syndicat du fait de la mesure disciplinaire à moins que dans un délai de cinq (5) jours l'employé ne s'y oppose. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

Le fait que le syndicat ne reçoive pas du sous-ministre l'avis prévu à l'alinéa précédent ne peut être invoqué devant l'arbitre.

4-14.21 Sous réserve des dispositions de l'article 3-13.05, en matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision du sous-ministre et il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

Si la décision de l'arbitre est à l'effet de réinstaller l'employé avec tous ses droits, le sous-ministre lui rembourse la perte subie à la suite de la suspension ou du congédiement, comprenant son taux de traitement et le cas échéant, son montant forfaitaire, son supplément de traitement prévu aux articles 10-44.33, son allocation de disparités régionales ainsi qu'une prime touchée en vertu de la section 10-43.00 et ce, si dans ces quatre (4) derniers cas, les conditions y donnant droit sont maintenues. Le remboursement est effectué en déduisant de ces sommes les revenus de l'employé résultant d'une activité, d'une prestation ou d'une indemnité compensatoire à cette suspension ou ce congédiement.

4-14.22 Aucune réprimande inscrite au dossier d'un employé ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période correspondant pour l'employé à douze (12) mois d'ancienneté d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, telle réprimande est retirée de son dossier ainsi que tout document s'y référant.

4-14.23 L'employé est convoqué par écrit à une rencontre préalable dans le but de lui imposer une mesure disciplinaire ou susceptible de conduire à l'imposition d'une mesure disciplinaire à son égard. L'employé peut exiger, s'il en sent la nécessité, la présence de son représentant syndical pour l'assister lors de cette rencontre.

4-14.24 Si une sentence arbitrale ou un document modifie une mesure disciplinaire imposée à un employé, copie de cette sentence ou de ce document est versée à son dossier personnel.

Une mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision du sous-ministre ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de l'employé ainsi que tout document s'y référant.

Employés occasionnels ou saisonniers

4-14.25 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier de la façon suivante:

- les dispositions de l'article 4-14.01 s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier pour les périodes effectivement travaillées;
- les dispositions des articles 4-14.02 à 4-14.06 ne s'appliquent qu'à l'employé

saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus et ce, pour les périodes effectivement travaillées;

- les dispositions des articles 4-14.07 à 4-14.17 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier;
- les dispositions des articles 4-14.18 à 4-14.24 ne s'appliquent qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus.

Malgré ce qui précède, l'employé occasionnel ou saisonnier justifiant deux (2) ans ou plus de service continu au sens de la *Loi sur les normes du travail* qui estime que le sous-ministre a procédé à son congédiement administratif sans une cause juste et suffisante peut recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00. De plus, les dispositions des articles 4-14.02 à 4-14.06 et 4-14.18 à 4-14.24 s'appliquent à l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an qui a une (1) année d'ancienneté ou plus.

Employés à temps partiel

4-14.26 L'article 4-14.04 de la présente section ne s'applique pas à l'employé à temps partiel.

4-14.27 L'employé à temps partiel qui est l'objet d'un relevé provisoire se voit maintenir le traitement correspondant aux heures qu'il aurait normalement travaillé sauf dans le cas visé au deuxième alinéa de l'article 4-14.03 où l'employé est sans salaire. Un écrit constatant cette décision doit être expédié à l'employé dans un délai de deux (2) jours ouvrables.

4-14.28 Dans le cas d'une suspension, un jour de suspension équivaut à une journée normale que l'employé à temps partiel aurait effectivement travaillé.

4-14.29 La rétrogradation d'un employé à temps partiel peut se faire dans un emploi à temps complet ou dans un emploi à temps partiel.

Lorsque le sous-ministre doit donner suite à une demande de réorientation professionnelle d'un employé à temps partiel, il peut procéder, soit dans un emploi à temps partiel, soit dans un emploi à temps complet.

4-14.30 Dans le cas d'une rétrogradation ou d'une réorientation professionnelle d'un employé à temps partiel pour cause d'invalidité, l'employé à temps partiel se voit garantir un traitement hebdomadaire minimal équivalant à vingt-neuf (29) heures par semaine calculé sur la base de son traitement horaire.

5-15.00 CLASSIFICATION ET CLASSEMENT**Classification**

5-15.01 En matière de classification, l'employeur s'engage à consulter le syndicat comme prévu au paragraphe b) de l'article 2-10.01.

Intégration

5-15.02 a) Lorsque compte tenu de la nature d'une modification apportée à la classification, il y a lieu d'ajuster en conséquence le classement de certains employés, les règles de l'intégration requises doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la sanction de la modification.

b) Les règles d'intégration doivent être conformes à l'économie générale de la classification, et tenir compte de facteurs qui sont pertinents à la nature de la modification donnant lieu à l'intégration, tels que le classement, le taux de traitement, ainsi que les attributions exercées de façon principale et habituelle au cours des six (6) mois précédant la date d'intégration, soit la date d'entrée en vigueur de la modification à la classification. Les règles doivent aussi prévoir un délai au-delà duquel elles ne sont plus applicables de même qu'un délai à l'intérieur duquel la majoration du taux de traitement de l'employé et le versement de la rétroactivité sont effectués.

c) À défaut d'une telle entente, l'employeur fixe les règles d'intégration et en transmet une copie au syndicat. Si ce dernier estime que lesdites règles ne respectent pas les principes énoncés au paragraphe b) ou estime que de telles règles auraient dû être établies, il peut, dans les trente (30) jours suivant la transmission, soumettre le litige à un arbitre choisi et désigné conjointement par les parties. La décision rendue par l'arbitre est finale et exécutoire.

5-15.03 a) L'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et l'employé est avisé de sa classe d'emplois, de son échelon et de son taux de traitement au moyen d'un avis d'intégration émis par le sous-ministre et dont copie est transmise au syndicat.

b) Le taux de traitement d'un employé faisant l'objet d'une intégration par suite d'une modification à la classification ne peut être diminué.

c) L'employé permanent qui, suite à un avis d'intégration, se voit attribuer une classe d'emplois comportant un taux de traitement maximal inférieur à celui de la classe à laquelle il appartenait, peut choisir d'être maintenu dans son ancienne classe d'emplois, sauf si cette dernière est abolie par suite de la modification apportée à la classification. Pour ce faire, l'employé doit informer le sous-ministre en transmettant, par courrier recommandé, un avis écrit à cet effet dans les trente (30) jours suivant la date à laquelle son avis d'intégration lui a été remis ou a été mis à la poste par courrier recommandé. Exceptionnellement dans le cas où l'employé s'est prévalu de son droit d'appel pour contester la classe d'emplois qui lui a été attribuée par intégration, le délai

de trente (30) jours débute à la date à laquelle son avis d'intégration après appel lui a été remis ou a été mis à la poste par courrier recommandé.

Dans un tel cas, l'employé est mis en disponibilité selon les dispositions du chapitre 6-0.00. Cependant, la période de stabilité d'emploi prévue à ce chapitre se termine à la fin du sixième mois suivant la date de réception de l'avis d'intégration ou, le cas échéant, de l'avis d'intégration après appel, ou de la mise à la poste par courrier recommandé.

Malgré l'alinéa précédent, l'employé n'est pas mis en disponibilité si le sous-ministre peut l'affecter à un emploi vacant de sa classe d'emplois ou à un emploi de sa classe d'emplois occupé par un employé ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi conformément au chapitre 6-0.00, lorsque cet emploi se situe dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

5-15.04 a) La classe d'emplois, l'échelon et le taux de traitement qui ont été ou auraient dû être attribués à un employé dans le cadre d'une intégration peuvent faire l'objet d'un appel selon la procédure décrite ci-après:

Première étape

- i) Dans un délai de trente (30) jours suivant la date à laquelle son avis d'intégration lui a été remis ou a été mis à la poste par courrier recommandé, ou s'il n'a pas reçu un tel avis, suivant le cent vingtième jour après la signature de l'entente sur les règles d'intégration ou la transmission au syndicat des règles lorsqu'elles sont fixées de façon unilatérale par l'employeur ou, si les règles fixées unilatéralement ont été contestées par le syndicat, suivant la décision arbitrale, l'employé présente son appel au sous-ministre, avec copie au syndicat, au moyen du formulaire prévu à cette fin.
- ii) Dans les trente (30) jours suivant la présentation de l'appel, les parties forment un comité "ad hoc" composé d'un (1) représentant désigné par le sous-ministre et d'un (1) représentant désigné par le syndicat. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées par l'appelant et, au plus tard sept (7) jours après avoir terminé son enquête, de faire rapport par écrit au sous-ministre.

Ce rapport contient la recommandation motivée des membres du comité ou, à défaut d'accord, les recommandations également motivées de chacun des membres; des copies de ce rapport sont remises à l'appelant et au syndicat.

- iii) S'il y a recommandation unanime du comité "ad hoc", le sous-ministre y donne suite en émettant un avis d'intégration après appel conformément à cette recommandation et ce, dans les trente (30) jours suivant la transmission du rapport; copie en est remise au syndicat. Le sous-ministre doit aussi émettre un avis d'intégration, selon les mêmes modalités, après appel même s'il n'y a pas de recommandation unanime du comité "ad hoc".

Deuxième étape

- a) Si l'avis d'intégration après appel n'est pas conforme à la recommandation unanime du comité "ad hoc", ou si un avis après appel n'est pas émis ou si le syndicat croit

que l'employé aurait dû se voir attribuer un nouveau classement ou s'il croit que le nouveau classement attribué n'est pas conforme aux règles pertinentes d'intégration, le syndicat peut soumettre un appel à l'un ou l'autre des arbitres choisis et nommés par les parties selon la nature de l'appel et ce, au moyen du formulaire prévu à cette fin. Une copie en est aussitôt transmise au greffier du tribunal d'arbitrage. Cet appel doit être soumis dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai imparti au sous-ministre pour l'émission d'un avis d'intégration après appel.

Les délais prévus à la présente section en matière d'appels de classement sont de rigueur; ils sont calculés en jours et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentants.

Lorsque le dernier jour du délai est un jour férié ou un congé hebdomadaire, le délai est prorogé au premier jour ouvrable précédent.

Le délai de présentation d'un appel de classement pour l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache soit en séjour sur les lieux immédiats de surveillance et d'exploitation conformément à l'article 8-30.09, soit pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs, soit à la demande expresse du sous-ministre, soit pour vacances, est suspendu pour la durée de cette absence et ce, pour une seule fois.

- b) L'appel portant sur la classe d'emplois interjeté par un employé qui s'est vu attribuer par intégration une classe d'emplois comportant un taux de traitement maximal inférieur à celui de la classe à laquelle il appartenait (5-15.03 c) est traité en priorité tant en première qu'en deuxième étape. S'il n'a pas gain de cause quant à la classe où il doit être intégré, cet employé bénéficie alors des dispositions de la section 6-25.00 et la période de stabilité d'emploi prévue à l'article 6-25.01 compte à partir de la date de la décision arbitrale sur son appel.
- c) Les formulaires mentionnés aux articles 5-15.03 et 5-15.04 sont préparés par l'employeur après consultation avec le syndicat; le sous-ministre les met à la disposition des employés et de leurs délégués syndicaux concernés par l'intégration.
- d) Un appel n'est pas réputé invalide pour le motif de son défaut de conformité avec le formulaire prévu.
- e) Un employé peut obtenir un permis d'absence sans perte de traitement pour participer à l'enquête instruite par le comité "ad hoc" ou à une séance d'arbitrage soit comme partie en cause, soit comme délégué syndical, soit comme témoin.
- f) L'arbitre doit décider l'appel conformément aux règles d'intégration et il ne peut ni les modifier, ni y suppléer, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit. Sa décision est sans appel et exécutoire, sous réserve des dispositions du paragraphe b).

Le sous-ministre y donne suite en émettant un avis d'intégration après appel conformément à cette décision arbitrale; copie en est transmise au syndicat.

- g) Les honoraires et dépenses des arbitres, ainsi que le traitement et les dépenses des témoins membres de la fonction publique au moment de l'arbitrage, sont défrayés suivant les dispositions de la convention.

Révision de l'échelle de traitement

5-15.05 a) Lors de la création d'une nouvelle classe d'emplois s'appliquant aux employés appartenant à l'unité de négociation décrite à la section 1- 2.00 ou lorsque, compte tenu de la nature d'une modification apportée à la classification, il y a lieu de fixer une nouvelle échelle de traitement, l'employeur fixe, dans l'un ou l'autre de ces cas, l'échelle de traitement sur la base des échelles de rangement prévues pour des classes d'emploi de niveau de complexité comparable établies selon la méthodologie de rangement utilisé par les parties dans le cadre des relativités salariales ou à la suite de la décision de la Commission de l'équité salariale. De plus, à la demande syndicale, la cueillette des données sera effectuée conjointement selon les modalités à déterminer entre les parties.

b) L'employeur doit transmettre toute nouvelle échelle de traitement au syndicat dans un délai suffisant pour lui permettre de faire des recommandations avant son approbation par l'autorité compétente.

c) Si le syndicat croit que la nouvelle échelle de traitement approuvée par l'autorité compétente n'a pas été fixée, le cas échéant, conformément au paragraphe a), il peut faire valoir son point de vue à un comité mixte constitué à cet effet dont le mandat est notamment d'établir les cotes «validées conjointes motivées». Le comité est formé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat. Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. À la suite des représentations syndicales, l'employeur dispose d'un délai de trente (30) jours pour communiquer sa décision au syndicat.

d) À la suite de la décision de l'employeur, si le syndicat croit toujours que l'échelle de traitement approuvée par l'autorité compétente n'a pas été fixée conformément au paragraphe a), il peut, dans les trente (30) jours suivant la réception ou la mise à la poste par courrier recommandé de cette échelle de traitement, présenter un grief par écrit directement à l'employeur par l'entremise de la Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor ou le mettre à la poste par courrier recommandé à l'adresse de la Direction des relations professionnelles du Conseil du trésor, à l'intérieur du délai imparti.

Il en est de même si le syndicat estime qu'une nouvelle échelle de traitement aurait dû être établi à la suite d'une modification à la classification.

Dans les trente (30) jours suivant la réception, l'employeur rend sa décision par écrit par l'entremise de la Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor. Si l'employeur fait défaut de répondre au grief dans ledit délai ou si la décision n'est pas satisfaisante, le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant la décision de l'employeur ou l'expiration du délai imparti pour rendre une telle décision, soumettre le litige à un arbitre spécifiquement désigné par les parties à cet effet.

La décision de l'arbitre portera sur la détermination du niveau du degré approprié pour les seuls facteurs d'évaluation où il y a mésentente. Pour procéder à son évaluation, l'arbitre s'appuiera sur les cotes "validées conjointes motivées" attribuées par les parties afin de déterminer le rangement salarial de la classe d'emplois concernée. La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire.

Les honoraires et dépenses de l'arbitre, ainsi que le traitement et les dépenses des témoins membres de la fonction publique au moment de l'arbitrage sont payés suivant les dispositions de la présente convention collective.

e) Les effets pécuniaires découlant de l'intégration d'un employé prennent effet, le cas échéant, à compter de la date d'approbation par le Conseil du trésor de la directive modifiant la classification.

Classement

5-15.06 Le classement d'un employé est fait suivant le *Règlement sur le classement des fonctionnaires* et, conformément à la détermination du niveau de son emploi, à une classe d'emplois prévue à la *Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion*.

Le taux de traitement de l'employé est déterminé conformément à la *Directive concernant l'attribution des taux de traitement ou taux de salaire et des bonis à certains fonctionnaires*.

5-15.07 L'employé qui estime recevoir un taux de traitement non conforme aux normes prévues à la *Directive concernant l'attribution des taux de traitement ou taux de salaire et des bonis à certains fonctionnaires* peut demander la révision des données ayant servi à établir son taux de traitement. Dans les trois (3) mois suivant l'accession à une classe d'emplois, l'employé fait sa demande au sous-ministre. Ce dernier informe l'employé par écrit des résultats de cette révision dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa demande et, le cas échéant, lui fournit les explications appropriées.

5-15.08 Sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire, remplacement temporaire, modification temporaire des attributions en raison des nécessités du service ou que lui sont confiées les attributions d'un emploi de chef d'équipe telles qu'elles sont définies à la *Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion*, l'employé est appelé à exercer, de façon principale et habituelle, les attributions caractéristiques de la classe d'emplois à laquelle il appartient.

On entend par « de façon principale et habituelle », de « façon régulière et accaparant la majorité du temps ».

Employés occasionnels ou saisonniers

5-15.09 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier de la façon suivante:

- les dispositions des articles 5-15.01, 5-15.06 et 5-15.08 s'appliquent à

l'employé occasionnel ou saisonnier;

- les dispositions du paragraphe c) de l'article 5-15.03 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier;
- les dispositions de l'article 5-15.02, des paragraphes a) et b) de l'article 5-15.03, des articles 5-15.04 et 5-15.07 ne s'appliquent qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un an ou plus.

Employés à temps partiel

5-15.10 Les dispositions du paragraphe b) de l'article 5-15.03 ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

5-15.11 Le taux de traitement horaire de l'employé à temps partiel ne peut être diminué du seul fait de son intégration à la suite d'une modification à la classification.

5-16.00 ÉVALUATION

5-16.01 L'évaluation du rendement est une appréciation, par ses supérieurs, des résultats du travail de l'employé eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des comportements démontrés dans l'accomplissement du travail.

L'évaluation du rendement d'un employé permet aux supérieurs de renseigner l'employé sur l'appréciation faite sur son rendement, de l'assister dans son développement personnel, ainsi qu'identifier les mesures qui devraient être amorcées pour améliorer son rendement.

5-16.02 L'évaluation du rendement de l'employé s'effectue au moins une fois par année à un moment déterminé à l'avance ou à défaut à sa date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon si l'employé n'a pas atteint le dernier échelon de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois ou à la date où est complétée une (1) année d'ancienneté, si l'employé se situe au dernier échelon de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois.

Si au terme d'une période de trois (3) mois suivant le délai prévu à l'alinéa précédent l'évaluation n'a pas été produite, celle-ci est réputée satisfaisante pour l'année en cause. Si ce délai de trois (3) mois échoit alors que l'employé est absent du travail, ce délai est prorogé jusqu'à une période de quinze (15) jours suivant le retour au travail de l'employé.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas à l'employé qui s'est absenté durant cent vingt-quatre (124) jours ouvrables ou plus, avec ou sans traitement, durant l'année en cause.

Dans le cas d'un employé temporaire, l'évaluation doit s'effectuer au moins une (1) fois pendant la durée de la période continue à titre temporaire à la condition que l'employé ait travaillé pendant une période au moins égale à la moitié de la durée de cette période

d'emploi continu à titre temporaire.

5-16.03 L'évaluation du rendement est faite au moyen d'un formulaire dûment signé par les supérieurs de l'employé qui en reçoit une copie de son évaluateur. Sur réception de cette copie, l'employé signe l'original pour attester qu'il en a reçu copie. L'employé qui refuse de signer l'original du formulaire est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle son évaluateur la lui a remise ou à la date à laquelle la copie lui a effectivement été expédiée.

Le formulaire d'évaluation doit être traité par l'employeur comme étant un document confidentiel.

Le contenu de l'évaluation doit faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre l'employé permanent ou temporaire et son supérieur immédiat, ou son supérieur hiérarchique si ce dernier le juge à propos compte tenu des circonstances.

L'échange prévu à l'alinéa précédent doit également avoir lieu, dans la mesure du possible, pour l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus.

5-16.04 À compter de la date de réception de sa copie, l'employé dispose de trente (30) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit à son évaluateur ses commentaires sur l'évaluation, lesquels sont annexés à l'original de la fiche conservée au dossier de l'employé. Si dans ce délai de trente (30) jours l'employé conteste ainsi les faits sur lesquels son évaluation est fondée, les faits contestés ne peuvent par la suite être considérés avoir été admis par l'employé.

Lorsque le dernier jour du délai est un jour férié ou un congé hebdomadaire, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de soumission des commentaires pour l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache à la demande expresse de l'employeur soit en séjour sur les lieux immédiats de surveillance et d'exploitation conformément à l'article 8-30.09, soit pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs est prorogé pour la durée de son absence et ce, pour une seule fois.

5-16.05 Le contenu de l'évaluation du rendement ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

5-16.06 L'employé doit, lorsque requis et lorsque ses attributions le comportent, donner son avis lors de l'évaluation des employés qu'il est appelé à initier, entraîner ou à diriger.

Employés occasionnels ou saisonniers

5-16.07 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé saisonnier ou occasionnel, sous réserve des particularités suivantes:

- les dispositions de l'article 5-16.02 ne s'appliquent pas à l'employé saisonnier ou

occasionnel: pour l'employé saisonnier, la date d'évaluation du rendement est le trentième jour suivant la date de sa mise à pied; pour l'employé occasionnel, l'évaluation du rendement s'effectue au moment où l'employé atteint deux mille quatre-vingt-sept et deux dixièmes (2087,2) heures régulières rémunérées à taux normal. Toutefois, à l'intérieur de ces périodes, le sous-ministre peut procéder à une ou plusieurs évaluations du rendement des employés visés au présent paragraphe.

- Si, au terme d'une période de trois (3) mois suivant la date d'évaluation, l'évaluation du rendement n'a pas été produite, celle-ci est réputée satisfaisante pour la période en cause

Employés à temps partiel

5-16.08 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé à temps partiel, sous réserve des particularités suivantes :

- les dispositions de l'article 5-16.02 ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel : l'évaluation du rendement de cet employé s'effectue dans les trente (30) jours avant la fin de sa période de travail de cent soixante (160) jours en application de l'article 8-30.12;
- toutefois, le sous-ministre peut procéder au besoin à une ou plusieurs évaluations du rendement de l'employé à temps partiel.

5-17.00 STATUT DE PERMANENT

5-17.01 À l'expiration de la période prévue pour son stage probatoire, tel que le prévoit l'article 13 de la *Loi sur la fonction publique*, l'employé demeure un employé temporaire jusqu'à ce qu'il obtienne le statut d'employé permanent, tel que le prévoit l'article 14 de la *Loi sur la fonction publique*, pour autant qu'il soit maintenu en fonction et qu'il satisfasse aux autres conditions prévues aux règlements et directives relatifs à cette matière en vigueur au moment de son embauche.

5-17.02 Si le sous-ministre décide de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire au cours ou à la fin du stage probatoire prévu à la *Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion*, il doit lui donner un avis écrit de cette décision au moins quinze (15) jours avant de mettre fin à son emploi.

5-17.03 Aux fins de la présente section, les avis prévus à l'article 5-17.02 et 5-17.06 interrompent, à compter de leur date de transmission ou d'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi continue mentionnée à l'article 5-17.01.

5-17.04 La décision du sous-ministre de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire au cours ou à la fin du stage probatoire prévu à la *Directive concernant la classification des emplois et sa gestion*, ne peut faire l'objet d'un grief sauf si sa décision a pour but d'éluder l'application du deuxième alinéa du présent article.

Malgré ce qui précède, l'employé justifiant deux (2) ans ou plus de service continu au sens de la *Loi sur les normes du travail* qui estime que le sous-ministre a mis fin à son stage probatoire sans une cause juste et suffisante peut recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00.

Toutefois, après ce stage probatoire, le sous-ministre ne peut procéder à la mise à pied d'un employé temporaire que pour la raison qu'il y a manque de travail, ou par suite d'une réduction d'effectifs, ou en application des dispositions du chapitre 6-0.00.

5-17.05 Le nom de l'employé saisonnier nommé à titre temporaire, qui est mis à pied pour manque de travail ou par suite d'une réduction d'effectifs ou en application des dispositions du chapitre 6-0.00 au cours de la période prévue à l'article 5-17.01, est inscrit sur une des listes de rappel des employés saisonniers prévues à la section 11-49.00 et ce, conformément au quatrième alinéa de l'article 11-49.03.

L'employé, en lieu et place de la liste de rappel identifiée selon l'alinéa précédent, suite à une demande soumise au sous-ministre, a le droit de voir son nom inscrit soit sur la liste de rappel prévalant pour la région administrative où il travaille lors de sa mise à pied ou soit sur la liste de rappel sur laquelle son nom apparaissait lors de sa nomination à titre temporaire. Si le nom de l'employé est inscrit sur cette dernière liste de rappel, malgré le premier alinéa, celui-ci se voit attribuer la position relative qu'il occupait avant sa nomination à titre temporaire.

Mise à pied des employés temporaires et rappel sur des emplois vacants

5-17.06 L'employé temporaire qui, après avoir terminé son stage probatoire, est mis à pied voit son nom placé sur une liste de rappel du Ministère.

L'employé temporaire visé par une mise à pied reçoit un avis de trente (30) jours. Une copie de cet avis est transmis au syndicat et au Secrétariat du Conseil du trésor.

5-17.07 Lors de sa mise à pied, le sous-ministre paie, s'il y a lieu, à l'employé temporaire une indemnité équivalant aux jours de vacances à sa réserve et aux crédits de vacances accumulés depuis le 1^{er} avril mais non utilisés, déduction faite d'un solde de 5 jours.

Toutefois, un employé peut demander au sous-ministre de lui verser une indemnité équivalente à la totalité des jours de vacances accumulés.

Les jours de vacances qui, en application de l'alinéa précédent ne sont pas payés, sont versés à la réserve de l'employé et peuvent être utilisés lors de son prochain rappel au travail à titre d'employé temporaire ou d'employé saisonnier, ou lors de son utilisation provisoire à titre d'employé occasionnel.

À défaut pour l'employé d'occuper un emploi de la classe d'emplois des agents de conservation de la faune, dans les douze (12) mois suivant sa mise à pied, le sous-ministre paie à l'employé une indemnité équivalant aux jours de vacances à sa réserve. Ce paiement est effectué dans les soixante (60) jours suivant cette période, sur la base du traitement de l'employé au moment de sa mise à pied.

Le sous-ministre peut utiliser des jours de vacances à la réserve de l'employé temporaire, à titre de remboursement, si des sommes sont dues par celui-ci au moment de sa mise à pied.

5-17.08 Lorsque le sous-ministre doit faire un choix entre un ou plusieurs employés temporaires aux fins de déterminer lequel ou lesquels sont mis à pied, les employés visés sont ceux ayant le moins d'ancienneté sous réserve de la capacité des autres employés d'exercer les attributions de l'emploi.

5-17.09 La liste de rappel ministérielle est établie par classe d'emplois et elle doit indiquer la date de la mise à pied, le lieu de résidence de l'employé de même que l'adresse du port d'attache de l'employé.

Le rang de chaque employé dans la liste de rappel est déterminé par la date de sa mise à pied; si sur une même liste plusieurs employés ont été mis à pied à la même date, le service continu prévaut.

5-17.10 L'employeur maintient à jour, le cas échéant, la liste de rappel prévue à l'article précédent et en transmet une copie au syndicat à tous les trois (3) mois. De plus, lorsque celui-ci inclut un nouveau nom sur la liste de rappel, il en informe l'employé visé en lui indiquant son rang et en transmet une copie au syndicat.

5-17.11 Un employé peut, uniquement pour contester la non inclusion ou l'exclusion de son nom, son rang ou sa date de mise à pied sur la liste de rappel, recourir à la procédure de règlement de griefs et ce, dans les trente (30) jours suivant la transmission de l'avis prévu à l'article 5-17.06.

5-17.12 Tout emploi vacant que le sous-ministre décide de combler conformément au paragraphe c) de l'article 5-20.01 doit être confié à l'employé temporaire inscrit sur la liste de rappel en suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel, pour autant que cet employé soit classé et qualifié pour exercer les attributions de l'emploi à combler.

Le sous-ministre transmet un avis écrit de rappel au moins dix (10) jours avant la date à laquelle un employé doit se présenter au travail. Le sous-ministre peut exiger d'un employé qu'il indique par écrit, dans un délai de sept (7) jours suivant la mise à la poste de l'avis de rappel, qu'il accepte de se présenter au travail à la date indiquée dans l'avis.

Lors de son rappel au travail, le traitement de l'employé temporaire est ajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel il a droit si sa date anniversaire d'admissibilité d'avancement d'échelon est survenue durant sa mise à pied et si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la section 5-19.00 sont respectées.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à l'employé temporaire qui, à la date anniversaire de son admissibilité à un avancement d'échelon, faisait l'objet d'une utilisation provisoire à titre d'employé occasionnel.

5-17.13 L'employé temporaire sur la liste de rappel n'est pas tenu de se présenter

au travail si l'emploi offert se situe à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de résidence ou de son ancien port d'attache.

Cette distance de cinquante (50) kilomètres entre le lieu de résidence de l'employé et le nouveau port d'attache se calcule par le plus court chemin carrossable.

Utilisation provisoire des employés temporaires sur des emplois occasionnels

5-17.14 Lorsque le placement de l'employé temporaire sur un emploi vacant ne peut être réalisé, l'employeur, sous réserve des priorités relatives au droit de rappel des employés saisonniers, réfère en priorité l'employé temporaire sur un emploi occasionnel du Ministère correspondant à sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois de même niveau de mobilité pour autant qu'il soit qualifié pour exercer les attributions de l'emploi.

5-17.15 Aux fins de l'utilisation provisoire de l'employé temporaire dans un emploi occasionnel, l'employé reçoit un avis confirmant son embauche à titre d'employé occasionnel. Les conditions de travail qui lui sont alors applicables sont celles de l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus ou pour une période inférieure à un (1) an selon la durée du contrat qui lui est octroyé.

L'embauche de l'employé temporaire conformément à l'alinéa précédent n'est possible qu'à compter de la date de sa mise à pied à titre d'employé temporaire.

Durant une période d'emploi à titre occasionnel, l'employé temporaire voit son nom maintenu sur la liste de rappel ministérielle et il peut se voir référer sur un emploi vacant.

5-17.16 La durée de toute période d'utilisation provisoire d'un employé temporaire dans un emploi occasionnel ne peut être cumulée dans l'établissement de la période continue d'emploi aux fins de l'acquisition du statut d'employé permanent.

5-17.17 L'employé temporaire mis à pied ne peut accumuler ou utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 9-38.18.

Sa réserve de congés de maladie est maintenue et ne peut être utilisée durant une période d'utilisation provisoire dans un emploi occasionnel.

Perte du droit de rappel ou de placement des employés temporaires

5-17.18 Un employé temporaire perd son droit de rappel et de placement et son nom est rayé de la liste de rappel ministérielle et de placement interministérielle dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes:

- a) défaut de se présenter à la date indiquée sur l'avis de rappel, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent;
- b) défaut de se présenter à la date indiquée sur l'avis prévu à l'article 5-17.15 pour son utilisation provisoire à titre d'employé occasionnel, sauf si des circonstances

hors de son contrôle l'en empêchent;

- c) congédiement administratif ou disciplinaire, retraite, démission sans accès à un autre emploi de la fonction publique dans les trente (30) jours suivant la date effective de celle-ci;
- d) sous réserve de l'article 5-17.13, refus de l'emploi offert ou défaut de participer à une activité visant la vérification de ses qualifications pour l'exercice des attributions d'un emploi vacant, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.

L'employé temporaire qui perd son droit de rappel et de placement perd son ancienneté. L'employé temporaire qui refuse l'emploi occasionnel offert ou fait défaut de participer à une activité visant la vérification de ses qualifications pour l'exercice des attributions d'un emploi occasionnel n'est plus référé sur un emploi occasionnel, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.

5-17.19 Les crédits de congés de maladie accumulés à la réserve de l'employé temporaire mis à pied sont payés, conformément à l'article 9-38.34, lorsque son nom est rayé de la liste de rappel ministérielle et de la liste de placement interministérielle des employés temporaires.

Ce paiement est effectué dans les quarante-cinq (45) jours du retrait de son nom, sur la base du traitement de l'employé au moment de sa mise à pied à titre d'employé à titre temporaire.

5-17.20 Sans restreindre la portée de l'article 5-17.16, les dispositions prévues aux sections 1-1.00, 1-2.00, 3-12.00, 3-13.00 et 5-15.00 de même que les articles 5-17.06 à 5-17.19 et les articles 5-18.02 et 5-18.04 sont les seules dispositions applicables aux employés temporaires mis à pied.

Employés occasionnels ou saisonniers

5-17.21 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier à l'exception de l'article 5-17.05 qui s'applique à l'employé saisonnier.

Employés à temps partiel

5-17.22 Les dispositions du troisième alinéa de l'article 5-17.12 et les articles 5-17.07 et 5-17.19 de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

5-17.23 Malgré le paragraphe o) de l'article 1-1.01, aux fins de l'application et de l'interprétation de la présente section, l'employé temporaire à temps partiel est l'objet d'une mise à pied lorsque le sous-ministre n'est plus en mesure de lui garantir le minimum de cent soixante (160) jours sur une base annuelle en application de l'article 8-30.12.

Dans un tel cas, le sous-ministre procède par ordre inverse d'ancienneté et, au préalable, avise par écrit l'employé visé. Le cas échéant, lorsque le sous-ministre procède au rappel au travail de l'employé ainsi mis à pied, il le fait par ordre d'ancienneté.

5-18.00 ANCIENNETÉ

Ancienneté

5-18.01 Sans restreindre la portée des articles 5-18.02, 5-18.04 et 5-18.07, l'ancienneté de l'employé est constituée de la façon prévue ci-après :

- a) Pour l'employé temporaire ou permanent nommé avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'ancienneté est constituée :
 - de son ancienneté détenue à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective; et
 - de sa ou de ses périodes d'emploi à titre d'employé temporaire ou permanent postérieure à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

- b) Pour l'employé temporaire ou permanent nommé après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'ancienneté est constituée :
 - de sa ou de ses périodes d'emploi à titre d'employé temporaire ou permanent depuis sa dernière nomination à titre temporaire; et
 - le cas échéant, de son ancienneté accumulée et détenue en référence à ses périodes d'emploi occupées à titre d'employé occasionnel ou saisonnier, excluant les périodes de mise à pied, et ce, à sa date de nomination à titre d'employé temporaire.

- c) Pour l'employé occasionnel ou saisonnier l'ancienneté est constituée :
 - de son ancienneté détenue à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective; et
 - de ses périodes d'emploi à titre d'employé occasionnel ou saisonnier, postérieure à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et excluant les périodes de mise à pied.

L'ancienneté de l'employé se calcule en années et en jours.

Pour l'employé à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 8-30.01, un (1) an est égal au nombre de jours ouvrables prévus à son horaire au cours d'une (1) année financière.

Toutefois, l'ancienneté de l'employé occupant un emploi à temps partiel ne s'accumule que durant les périodes effectivement travaillées.

Pour les fins du calcul, un jour est égal à huit (8) heures et un (1) an est égal à 260 jours ouvrables correspondant à 2087,2 heures, étant entendu que l'employé ne peut accumuler plus d'une (1) année d'ancienneté au cours d'une période de douze (12)

mois consécutifs.

5-18.02 L'employé temporaire mis à pied inscrit sur la liste de rappel prévue à l'article 5-17.06 cesse d'accumuler de l'ancienneté et l'accumule à nouveau lorsqu'il est rappelé au travail en vertu de cette liste à titre d'employé temporaire ou lorsqu'il fait l'objet d'une utilisation provisoire sur un emploi occasionnel en vertu de la section 5-17.00.

5-18.03 **Supprimé**

Perte d'ancienneté

5-18.04 L'employé temporaire ou permanent perd son ancienneté dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- démission;
- fin d'emploi en cours ou à la fin du stage probatoire;
- congédiement administratif ou disciplinaire;
- retraite.

Toutefois, cette perte d'ancienneté ne s'applique pas à l'employé temporaire dont l'emploi a pris fin en cours de stage probatoire mais dont le nom a été replacé sur une liste de rappel d'employés saisonniers en application de l'article 5-17.05.

Malgré le premier alinéa, l'employé temporaire dont on a mis fin à l'emploi au cours ou à la fin du stage probatoire pour manque de travail ou pour assurer la sécurité d'emploi d'un employé permanent, recouvre son ancienneté lorsqu'il accède à un autre emploi de la fonction publique dans les quarante-huit (48) mois suivant la date de sa fin d'emploi.

5-18.05 **Supprimé**

5-18.06 **Supprimé**

5-18.07 L'employé occasionnel ou saisonnier perd son ancienneté dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- démission sans accès à un autre emploi de la fonction publique dans les trente (30) jours suivant la date effective de celle-ci;
- congédiement administratif ou disciplinaire;
- retraite;
- interruption d'emploi pour une durée dépassant quarante-huit (48) mois consécutifs.

Dispositions générales

5-18.08 Aux fins de la présente section, le jour férié est considéré comme étant un

jour ouvrable.

5-18.09 À l'expiration de son emploi, un employé peut exiger que le sous-ministre lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse du ministère. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite de l'employé.

5-19.00 PROGRESSION DANS LA CLASSE D'EMPLOIS

5-19.01 Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle des traitements d'une classe d'emplois s'effectue sur rendement satisfaisant et sous forme d'avancement d'échelon, par étapes annuelles dont chacune est constituée d'un échelon, celui-ci correspondant, pour l'employé temporaire ou permanent occupant un emploi à temps complet, à une (1) année d'ancienneté dans la classe d'emplois.

5-19.02 La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon détenue par l'employé temporaire ou permanent, occupant un emploi à temps complet, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective n'est pas modifiée.

La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon de l'employé temporaire engagé sur un emploi à temps complet à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est la date anniversaire (quantième et mois) de sa nomination.

Toutefois, la date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon de l'employé à temps partiel, de l'employé occasionnel, ou saisonnier engagé à titre d'employé temporaire sur un emploi à temps complet dans la même classe d'emplois, est la date à laquelle celui-ci complète un cumul de deux mille quatre-vingt-sept et deux dixièmes (2087,2) heures régulières de travail effectif dans sa classe d'emplois depuis sa dernière date d'admissibilité à un avancement d'échelon dans cette classe d'emplois ou à défaut depuis sa première nomination à titre d'employé à temps partiel, d'employé saisonnier ou occasionnel dans cette classe d'emplois.

5-19.03 La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon ne doit pas être modifiée sauf à l'occasion d'une intégration lorsque les règles de l'intégration le prévoient.

Admissibilité à un avancement d'échelon

5-19.04 Malgré les dispositions qui précèdent, tout employé, y compris l'employé en congé de préretraite, qui, au cours de la période de référence qui précède immédiatement la date de son admissibilité à l'avancement d'échelon, s'est absenté cent vingt-quatre (124) jours ouvrables ou plus, avec ou sans traitement, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon. Toutefois, l'employé en congé avec traitement pour études de perfectionnement, l'employée en congé de maternité en vertu de l'article 9-37.08, l'employée bénéficiant d'une prolongation de congé de maternité en vertu de l'article 9-37.12, l'employée en congé spécial en vertu des articles 9-37.22 ou 9-37.23,

l'employé en congé à l'occasion de la naissance en vertu de l'article 9-37.24, l'employé en congé de paternité en vertu de l'article 9-37.25, l'employé en congé pour adoption en vertu des articles 9-37.30 ou 9-37.31, l'employé en congé sans traitement en vue d'une adoption en vertu de l'article 9-37.37, l'employé en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement en vertu de l'article 9-37.38 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines de même que tout employé libéré en vertu de la section 2-8.00 ou des articles 7- 27.01 ou 7-27.02 n'est pas considéré comme absent du travail. De plus, les congés pris en compensation des heures supplémentaires ne sont pas considérés comme des absences du travail et ce, uniquement pour les heures travaillées, ce qui équivaut au deux tiers (2/3) du congé.

Pour les fins du calcul des absences, un (1) jour est égal à huit (8) heures,

Aux fins du présent article, on entend par période de référence, la période nécessaire à l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté.

Employés occasionnels ou saisonniers

5-19.05 Les dispositions des articles 5-19.01 à 5-19.04 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

5-19.06 L'employé occasionnel ou saisonnier est admissible à l'avancement d'échelon, qui lui est accordé sur rendement satisfaisant, lorsqu'il satisfait aux deux (2) conditions suivantes:

- avoir reçu son traitement pendant 2087,2 heures régulières rémunérées à taux normal, au même échelon de sa classe d'emplois.
- avoir accumulé une (1) année d'ancienneté dans le même échelon et la même classe d'emplois.

Aux fins du présent article, le jour férié est considéré comme étant un jour ouvrable.

5-19.07 Aux fins de l'article 5-19.06, l'employé occasionnel ou saisonnier est considéré avoir reçu son traitement lors d'une absence autorisée pour l'un des motifs suivants:

- activités syndicales prévues aux articles 2-8.02 et 2-8.06;
- congés de maternité et ses prolongations prévues aux articles 9-37.08 et 9-37.12;
- congés spéciaux reliés à la grossesse et à l'allaitement prévus aux articles 9-37.22 et 9-37.23;
- congé à l'occasion de la naissance prévue à l'article 9-37.24;
- congé de paternité prévu à l'article 9-37.25;
- congés pour adoption ou en vue d'une adoption prévus aux articles 9-37.30, 9-37.31 et 9-37.37;
- congés parentaux prévus à l'article 9-37.38, mais uniquement pour les cinquante-deux (52) premières semaines;

5-19.08 Toute heure rémunérée afférente à une période d'emploi pour laquelle il y a eu perte d'ancienneté ou perte de service en application d'une convention collective antérieure, ne peut servir aux fins de la progression salariale.

Employés à temps partiel

5-19.09 Les dispositions des articles 5-19.01 à 5-19.04 ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

5-19.10 L'employé à temps partiel est admissible à l'avancement d'échelon, qui lui est accordé sur rendement satisfaisant, lorsqu'il satisfait aux deux (2) conditions suivantes :

- avoir reçu son traitement pendant 2087,2 heures régulières rémunérées à taux normal, au même échelon de sa classe d'emplois.
- avoir accumulé une (1) année d'ancienneté dans le même échelon et la même classe d'emplois.

Toutefois, la date d'admissibilité à l'avancement d'échelon de l'employé occasionnel ou saisonnier nommé à titre d'employé temporaire dans la même classe d'emplois est la date à laquelle celui-ci complète un cumul de deux mille quatre-vingt-sept et deux dixièmes (2087,2) heures régulières rémunérées à taux normal tel qu'il est établi à la présente section, dans sa classe d'emplois depuis sa dernière accession à l'échelon déterminé au moment de sa nomination à titre d'employé temporaire ou à défaut, depuis sa dernière nomination dans cette classe d'emplois.

5-19.11 Aux fins de l'application de l'article 5-19.10, l'employé à temps partiel, qui en dehors d'une période de mise à pied est en absence autorisée pour l'un ou l'autre des motifs suivants, est considéré avoir reçu son traitement:

- activités syndicales prévues aux articles 2-8.02 et 2-8.06;
- congés de maternité et ses prolongations prévues aux articles 9-37.08 et 9-37.12;
- congés spéciaux reliés à la grossesse et à l'allaitement prévus aux articles 9-37.22 et 9-37.23;
- congé à l'occasion de la naissance prévue à l'article 9-37.24;
- congé de paternité prévu à l'article 9-37.25;
- congés pour adoption ou en vue d'une adoption prévus aux articles 9-37.30, 9-37.31 et 9-37.37;
- congés parentaux prévus à l'article 9-37.38, mais uniquement pour les cinquante-deux (52) premières semaines.

5-20.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Processus de dotation

5-20.01 Lorsqu'une vacance se produit à la suite du départ définitif d'un employé

et que le sous-ministre décide de combler l'emploi, après modification au besoin, ou lorsqu'il faut combler un nouvel emploi, l'emploi est alors comblé, par voie, soit d'affectation, soit de promotion, soit de recrutement :

- a) dans un premier temps, le sous-ministre détermine s'il y a lieu de procéder d'abord par affectation et, après considération notamment des demandes dont il est question à l'article 5-20.04, il effectue les affectations qu'il juge utiles des employés qui appartiennent déjà à la classe d'emplois correspondant aux emplois à combler. Le sous-ministre ne peut, sauf s'il y a consentement de l'employé, affecter un employé qui occupe un emploi à temps complet dans un emploi à temps partiel;
- b) dans un deuxième temps, lorsque l'emploi à combler peut être comblé par voie de promotion, le sous-ministre prend alors les mesures pour combler l'emploi par ce moyen;
- c) dans un dernier temps, s'il n'a pas réussi à combler son emploi, le sous-ministre peut alors avoir recours au recrutement.

5-20.02 Malgré les dispositions prévues à l'article 5-20.01 et sous réserve du droit pour le sous-ministre de procéder par affectation, tout emploi vacant, une fois que la décision de le combler a été prise, peut être comblé en priorité par un employé dont la classe d'emplois correspond au niveau de mobilité de l'emploi à combler se retrouvant dans l'un des groupes suivants:

- les fonctionnaires mis en disponibilité ou en transition de carrière;
- les fonctionnaires faisant l'objet d'une réorientation professionnelle, d'un reclassement ou d'une rétrogradation, notamment suite à l'application des dispositions de l'article 4-14.08;
- les fonctionnaires replacés en vertu de l'article 30 de la *Loi sur la fonction publique*;
- les employés visés au paragraphe d) de l'article 6-24.07.

5-20.03 Un employé qui satisfait aux conditions spécifiques d'admission d'un concours de promotion et qui se croit lésé par une fausse interprétation ou prétendue violation des paragraphes précédents de la présente section peut soumettre un grief dans les trente (30) jours suivant la transmission au syndicat par le sous-ministre d'un avis informant le syndicat de la date effective de l'entrée en fonction du nouveau titulaire.

Affectation

5-20.04 Tout employé qui désire une nouvelle affectation en avise le sous-ministre au moyen du formulaire approprié.

Le sous-ministre verse cette demande dans sa banque interne d'information avec toutes les demandes reçues durant l'année en cours.

Toute demande versée à cette banque d'information est conservée pendant un (1) an, après quoi, elle est détruite à moins que l'employé ne manifeste le désir de maintenir sa demande pour une (1) année additionnelle.

5-20.05 La promotion signifie l'accèsion d'un employé à une classe d'emplois de niveau de mobilité supérieur à celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient.

5-20.06 Le syndicat s'engage à faire parvenir au sous-ministre, sur demande, une liste de noms lui permettant un choix de personnes qualifiées pour agir comme membre de comité de sélection.

5-20.07 L'employé appelé à siéger comme membre d'un comité de sélection pour un concours de promotion lors d'un congé hebdomadaire reçoit, en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent ledit jour. À défaut pour le sous-ministre de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de sa journée normale de travail.

5-20.08 L'employé qui est appelé à siéger comme membre d'un comité de sélection relié à la promotion est assujetti aux dispositions de la section 10-48.00 concernant les frais de déplacement.

5-20.09 Le nom des personnes déclarées aptes à la suite d'un concours de promotion est fourni au syndicat par l'autorité compétente.

5-20.10 L'employé de classe nominale promu à la classe principale se voit attribuer le premier échelon de la classe principale et le traitement prévu pour cet échelon. La nomination et le nouveau traitement de l'employé déclaré apte à la promotion prennent effet à la date effective de la titularisation.

5-20.11 Un employé qui participe à une activité de sélection reliée à la promotion a le droit de s'absenter sans perte de traitement pour y participer.

Les frais de déplacement encourus par un employé qui participe à un tel concours, tenu en dehors de son lieu de travail, sont remboursables conformément aux dispositions de la section 10-48.00 concernant les frais de déplacement.

Employés occasionnels ou saisonniers

5-20.12 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

Employés à temps partiel

5-20.13 L'employé à temps partiel peut être affecté dans un emploi à temps partiel ou dans un emploi à temps complet.

5-21.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

5-21.01 Les parties conviennent que le développement des ressources humaines est nécessaire en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation et d'assurer le progrès

des employés et elles s'engagent à collaborer à cette fin.

5-21.02 Le syndicat reconnaît que la responsabilité d'établir et de mettre en application la politique de développement des ressources humaines appartient à l'employeur.

5-21.03 Le sous-ministre établit et administre ses plans et programmes de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en cette matière et suivant les politiques et directives en vigueur et il prévoit à son budget les montants nécessaires pour les réaliser.

5-21.04 Aux fins de l'application des dispositions de l'article 5-21.01, le sous-ministre convoque le syndicat par l'entremise du comité paritaire dans le but: de l'informer du bilan de réalisation du développement des ressources humaines de l'année financière précédente; de lui permettre de faire des représentations sur l'identification des besoins en perfectionnement des agents, sur les moyens à adopter pour satisfaire ces besoins et sur l'établissement des priorités pour l'année financière qui suit.

5-21.05 La sélection des employés appelés à participer aux divers programmes de développement des ressources humaines s'effectue aux conditions et selon les critères généraux d'admissibilité et les critères spécifiques de participation aux programmes prévus dans les politiques et directives en vigueur.

Les critères de sélection retenus sont transmis au syndicat lors de la première rencontre du comité paritaire suivant leur approbation.

5-21.06 À son retour d'un programme de développement des ressources humaines, l'employé ne peut se voir confier des attributions autres que celles correspondant à sa classe d'emplois au moment de son départ.

5-21.07 La nature des programmes suivis par l'employé ainsi que les attestations ou les résultats obtenus au cours de ces programmes sont consignés au dossier de l'employé.

5-21.08 a) Lorsqu'un employé participe à un programme de développement des ressources humaines, la distribution des heures de cours et d'activités inhérentes à ce programme et leur durée constituent les heures de travail de cet employé, les dispositions de la section 8-30.00 ne s'appliquant pas dans un tel cas sauf si la durée du programme correspond à la moitié ou moins des heures prévues à son horaire normal de travail.

À l'occasion d'une activité de développement, les heures qu'un employé doit exécuter en effectuant un déplacement, en sus de la journée normale de travail prévue à la section 8-30.00, sont considérées comme des heures supplémentaires.

b) Sous réserve de l'article 5-21.09, si un programme de développement des ressources humaines prévoit des cours ou des activités inhérentes à ce programme durant un jour férié ou un congé hebdomadaire, l'employé qui participe à ce programme

bénéficie immédiatement après son retour d'une remise du jour férié ou du congé hebdomadaire sauf s'il y a entente entre l'employé et le sous-ministre sur une autre date de reprise.

c) Lorsque des dispositions particulières sont prévues par l'employeur pour les frais de déplacement des employés qui suivent un programme de développement, ce sont dans leur cas ces dispositions particulières qui prévalent, lesquelles ne doivent toutefois pas être inférieures aux conditions relatives aux frais de déplacement prévus dans la convention. Cependant, toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par le sous-ministre à l'employé est remise au sous-ministre.

5-21.09 La période normale de vacances accordée par une institution d'enseignement ou un organisme fréquenté par un employé qui y suit un programme de développement est déduite des crédits annuels de vacances de cet employé, jusqu'à concurrence des crédits de vacances accumulés pour l'année en cours. Les jours fériés prévus dans cette institution ou cet organisme tiennent lieu des jours fériés prévus à la convention.

Employés occasionnels ou saisonniers

5-21.10 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

Cependant, si un employé occasionnel ou saisonnier participe à un cours dispensé par le ministère, seules les dispositions de l'article 5-21.08 s'appliquent.

De plus, lors de formation dispensée au Centre de formation et du perfectionnement en dehors de sa période d'emploi, le temps de transport requis par l'employé saisonnier pour se rendre et pour revenir du Centre de formation et du perfectionnement est rémunéré à taux simple. S'il y a lieu, l'employé doit utiliser les moyens de transport mis à sa disposition.

CHAPITRE 6-0.00 RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

6-22.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

6-22.01 La sécurité d'emploi est la garantie pour un employé permanent qu'il ne sera pas mis à pied ou remercié de ses services pour la seule raison qu'il y a manque de travail.

6-22.02 L'employé doit collaborer à toute mesure que prend l'employeur pour lui assurer sa sécurité d'emploi.

L'employé en disponibilité doit accepter l'emploi offert par l'employeur conformément aux dispositions du présent chapitre à défaut de quoi il est congédié.

Toutefois, après la période de stabilité d'emploi, l'employé qui refuse l'emploi offert a droit à un congé sans traitement de douze (12) mois au cours duquel il ne bénéficie d'aucune priorité d'emploi. A la fin de cette période, l'employé qui n'a pu obtenir un

emploi est congédié.

6-22.03 Lorsque l'employeur réfère un employé vers un emploi vacant, le sous-ministre doit réaliser l'affectation ou la mutation de celui-ci.

6-22.04 Lorsqu'en application du présent chapitre, l'employeur doit affecter ou muter un employé, l'affectation ou la mutation de l'employé à temps complet se fait dans un emploi à temps complet ou, s'il y a acceptation de l'employé, dans un emploi à temps partiel et un employé à temps partiel dans un emploi à temps partiel ou dans un emploi à temps complet.

L'employé qui occupe un emploi à temps complet mais dont la durée hebdomadaire de travail a été provisoirement réduite est considéré être un employé à temps complet aux fins du présent chapitre.

6-22.05 Le taux de traitement et le montant forfaitaire le cas échéant que recevait l'employé avant sa réorientation n'est pas réduit lorsque la réorientation professionnelle dont il fait l'objet permet au sous-ministre d'éviter de le mettre en disponibilité en application des dispositions du présent chapitre.

6-22.06 Lorsque l'employeur attribue un nouveau classement, le taux de traitement et le montant forfaitaire, le cas échéant, que recevait l'employé en disponibilité avant de se voir attribuer un nouveau classement n'est pas réduit.

Dans un tel cas, l'employé se voit attribuer l'échelon de la nouvelle classe d'emplois dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement antérieur et le taux de traitement correspondant à cet échelon. Si le taux de traitement antérieur de l'employé est supérieur au taux maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emplois, ce taux de traitement est maintenu et l'échelon attribué est le dernier.

6-22.07 Aux fins d'application du présent chapitre, la distance de cinquante (50) kilomètres entre l'ancien port d'attache et le nouveau port d'attache ou entre le lieu de résidence de l'employé visé et le nouveau port d'attache, se calcule par le plus court chemin carrossable.

6-22.08 Les dispositions des articles 6-22.01 à 6-22.08 ne s'appliquent qu'aux employés permanents.

Sous-traitance

6-22.09 Lorsque le sous-ministre envisage de confier un sous-contrat qui a pour effet de diminuer le nombre d'emplois permanents visés par la présente convention, il doit consulter le syndicat au moins trente (30) jours avant de prendre sa décision.

Employés occasionnels ou saisonniers

6-22.10 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

Employés à temps partiel

6-22.11 L'article 6-22.06 ne s'applique pas à l'employé à temps partiel.

6-22.12 L'employé permanent à temps partiel pour lequel l'employeur doit assurer la sécurité d'emploi se voit garantir un traitement hebdomadaire minimal équivalant à vingt-neuf (29) heures par semaine. Le traitement hebdomadaire est alors calculé à partir du traitement horaire.

Lorsque l'employé visé à l'alinéa précédent se voit attribuer un nouveau classement en vue d'une affectation ou d'une mutation dans un emploi dans la fonction publique, le taux de traitement de l'employé est déterminé conformément à la *Directive concernant l'attribution des taux de traitement ou des taux de salaire et des bonis à certains fonctionnaires*. Le taux de traitement ainsi établi et le cas échéant le montant forfaitaire, ne peut, sur une base hebdomadaire, être inférieur au traitement hebdomadaire tel qu'établi à l'alinéa précédent.

6-22.13 L'employé à temps partiel visé à l'article 6-22.12 peut être placé dans un emploi à temps partiel ou dans un emploi à temps complet.

6-23.00 ÉVÉNEMENTS DÉCLENCHEURS DE LA MISE EN DISPONIBILITÉ

6-23.01 Le sous-ministre peut mettre un employé en disponibilité lorsque survient l'un ou l'autre des événements suivants:

- a) lors de l'introduction d'un changement d'ordre technique, technologique ou lors d'un changement apporté au plan d'organisation administrative du Ministère qui, dans l'un ou l'autre de ces cas, a pour effet de modifier les attributions de l'employé visé faisant en sorte que son classement ne correspond plus aux nouvelles attributions à exercer;
- b) lors d'un déplacement total ou partiel d'une unité administrative par la relocalisation d'un ou plusieurs employés à un nouveau port d'attache situé à plus de cinquante (50) kilomètres de l'ancien port d'attache et que les ressources matérielles rattachées à l'exercice des attributions du ou des employés déplacés sont relocalisées au nouveau port d'attache. Ce paragraphe ne s'applique qu'aux employés dont le lieu de résidence est situé à plus de cinquante (50) kilomètres du nouveau port d'attache;
- c) lors d'une cession totale ou partielle d'une unité administrative à une entité juridique dont les employés ne sont pas nommés en vertu des dispositions de la *Loi sur la fonction publique*;
- d) lors de la fermeture d'une unité administrative nécessitant la cessation des activités reliées à cette unité administrative;
- e) lors de surplus ministériel d'employés, c'est-à-dire lorsque dans le Ministère le

nombre d'emplois dans une classe d'emplois devient inférieur au nombre d'employés permanents de cette classe d'emplois.

Le sous-ministre peut également décider qu'il y a surplus ministériel d'employés lorsque dans une région administrative du Ministère, le nombre d'emplois dans une classe d'emplois devient inférieur au nombre d'employés permanents de cette classe d'emplois. Ce surplus ministériel est alors déterminé sur la base des régions administratives du Ministère ou, à défaut, sur la base des régions identifiées au *Décret concernant la révision des limites des régions administratives du Québec*.

6-23.02 Lors de déplacement, ou de fermeture, on entend par unité administrative le regroupement d'employés à un même port d'attache.

Employés occasionnels ou saisonniers

6-23.03 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

6-24.00 PROCESSUS D'APPLICATION DE LA MISE EN DISPONIBILITÉ

Identification des employés visés

6-24.01 Dans le cas des événements prévus aux paragraphes a), b), c) ou d) de l'article 6-23.01, les employés visés sont ceux touchés par l'événement.

Dans le cas où il n'y a qu'une partie des employés de la même classe d'emplois qui sont touchés par un des événements prévus aux paragraphes a) ou b) ou c) de l'article 6-23.01, afin d'identifier les employés visés, le sous-ministre procède d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à l'employé ayant le plus d'ancienneté. Par la suite, il identifie les employés visés selon l'ordre inverse d'ancienneté.

6-24.02 Dans le cas de surplus ministériel, l'employé à mettre en disponibilité est identifié conformément à la *Directive concernant la mise en disponibilité de certains employés lors de surplus ministériel*. Cette directive doit prévoir que les employés visés sont ceux qui ont le moins d'ancienneté dans la fonction publique.

De plus, aux fins d'application du processus d'identification, lorsqu'un employé ne possède pas le classement correspondant à l'emploi qu'il occupe, il doit être considéré comme possédant le classement approprié à l'emploi.

L'employeur s'engage à consulter le syndicat avant d'apporter des modifications à la directive en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective.

L'employé visé peut contester par grief, selon la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00, l'application qui lui est faite de cette directive.

Avis de mise en disponibilité

6-24.03 Lorsque, dans le Ministère, il n'y a pas d'emploi vacant de sa classe d'emplois ou occupé par un employé ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi, dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence et que survient un des événements prévus à l'article 6-23.01, le sous-ministre transmet à l'employé, susceptible d'être mis en disponibilité, un avis de soixante (60) jours avant la date prévue de mise en disponibilité. Une copie de cet avis est transmise au syndicat et au Secrétariat du conseil du trésor.

6-24.04 L'employé visé par un déplacement total ou partiel ou une cession partielle ou totale d'une unité administrative informe le sous-ministre, par courrier recommandé, de son acceptation ou de son refus d'être déplacé ou cédé dans les (60) jours qui suivent la transmission l'avis prévu à l'article 6-24.03.

Date de la mise en disponibilité

6-24.05 À l'expiration de la période prévue à l'article 6-24.03, l'employé qui n'a pas fait l'objet d'un placement dans un emploi vacant ou occupé par un employé ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi est mis en disponibilité. L'employé mis en disponibilité doit être disponible et collaborer à toute mesure ou démarche initiée en vue de son remplacement ou de son utilisation provisoire.

Droits et obligations des employés déplacés ou cédés

6-24.06 L'employé qui a signifié son acceptation d'être déplacé n'est pas mis en disponibilité conformément à l'article 6-24.05. Il est relocalisé à son nouveau port d'attache à compter de la date du déplacement de l'unité administrative.

6-24.07 L'employé qui a signifié son acceptation d'être cédé n'est pas mis en disponibilité conformément à l'article 6-24.05. Il est cédé à la nouvelle entité juridique.

L'employeur prend les mesures nécessaires suivantes pour assurer à l'employé de l'unité administrative cédée :

- a) aucune diminution de son taux de traitement et de son montant forfaitaire, le cas échéant, résultant du seul fait de son transfert;
- b) le transfert de sa réserve de congés de maladie accumulés au moment de son départ et l'utilisation possible de cette réserve conformément à l'article 9-38.35 aux fins de congés de préretraite en tenant compte du solde des jours non utilisés depuis le transfert; toutefois l'employé peut se faire payer sa réserve au moment de son départ conformément à l'article 9-38.34 étant entendu qu'il renonce dans ce cas aux privilèges que lui garantit la présente section;
- c) la garantie qu'il ne subit aucun préjudice relativement à son fonds de pension;
- d) dans le cas de cessation totale ou partielle d'activités d'une telle entité juridique, le maintien de la sécurité d'emploi prévue pour lui à la section 6-25.00;

e) lors du retour dans la fonction publique, le transfert de son ancienneté accumulée avant la cession ainsi que celle accumulée dans l'autre entité juridique; cette ancienneté ainsi transférée est reconnue comme ancienneté au sens de l'article 5-18.02; l'ancienneté accumulée dans l'autre entité juridique est calculée conformément à la présente convention collective.

6-24.08 Dans le cas d'une cession à un employeur dont les employés ne sont pas régis par une convention collective, l'employeur doit obtenir du nouvel employeur, l'engagement qu'il maintient en faveur des employés cédés, les conditions de travail prévues à la présente convention, dans la mesure où elles sont applicables, pendant sa durée.

6-24.09 Dans le cas d'une cession à un employeur dont les employés sont régis par une convention collective, les parties concernées dans une telle cession peuvent convenir, par écrit, d'autres conditions additionnelles à celles prévues à l'article 6-24.07.

6-24.10 Les ententes concernant les cessions d'unités administratives, intervenues entre les parties conformément aux dispositions des conventions antérieures, demeurent en vigueur.

Comité paritaire

6-24.11 À l'occasion d'un changement technique, technologique ou administratif, lors d'un déplacement d'une unité administrative, lors d'un surplus ministériel d'employés ou lors de la fermeture d'une unité administrative, le rôle du comité paritaire est de faire des recommandations au sous-ministre sur les mesures à prendre conformément aux dispositions de la présente convention et dans le cas de surplus ministériel d'employés, de faire des recommandations au sous-ministre quant à l'application de la directive prévue à l'article 6-24.02.

Les membres du comité paritaire pourront requérir auprès des autorités compétentes les informations dont elles disposent lorsqu'ils les jugent utiles au bon fonctionnement de leur comité.

6-24.12 À l'occasion d'une cession totale ou partielle d'une unité administrative, le rôle du comité paritaire est d'étudier les modalités d'application des garanties prévues à l'article 6-24.07.

Employés occasionnels ou saisonniers

6-24.13 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

6-25.00 STABILITÉ D'EMPLOI, PLACEMENT ET UTILISATION PROVISOIRE

Stabilité d'emploi

6-25.01 La stabilité d'emploi est la garantie pour un employé mis en disponibilité de conserver son classement pendant une période de six (6) mois et de ne pas se voir affecté ou muté à plus de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence au cours de cette même période. Toutefois, dans le cas d'employés oeuvrant dans les secteurs isolés tels qu'identifiés à la section 10-44.00, ceux-ci indiquent trois (3) localités où s'appliquera cette garantie.

6-25.02 La stabilité d'emploi ne peut survenir que lors de changements technique, technologique ou administratif, d'un déplacement d'une unité administrative, d'une cession d'une unité administrative, d'un surplus ministériel d'employés ou de la fermeture d'une unité administrative.

6-25.03 La période de stabilité d'emploi de six (6) mois prend effet à compter de la date de mise en disponibilité prévue à la section 6-24.00.

6-25.04 Au cours de la période de stabilité d'emploi, l'employé visé ne peut être affecté ou muté qu'à un emploi vacant ou occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi, de sa classe d'emplois ou d'une classe d'emplois accessible par reclassement, le cas échéant, situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence pour autant qu'il réponde aux conditions d'admission et qu'il soit qualifié pour combler ledit emploi.

6-25.05 Au cours de la période de stabilité d'emploi, l'employé peut adresser à l'employeur une demande de réorientation professionnelle.

6-25.06 Si, à la fin de la période de stabilité d'emploi, l'employé visé n'a pu être affecté ou muté à un emploi vacant de sa classe d'emplois ou occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi conformément à l'article 6-25.04, celui-ci peut être affecté ou muté, dans la fonction publique, dans un emploi vacant ou occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi, de sa classe d'emploi ou d'une classe d'emplois accessible par reclassement, le cas échéant, pour autant qu'il soit qualifié pour combler ledit emploi.

6-25.07 Si l'employé visé n'a pu être remplacé selon les dispositions de l'article précédent, l'employeur peut lui attribuer un nouveau classement en vue d'une affectation ou d'une mutation dans un emploi vacant ou un emploi occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi dans la fonction publique.

6-25.08 L'employé qui, au moment de sa mise en disponibilité ou au cours de la période de stabilité d'emploi, est:

- absent pour raison d'invalidité voit sa période de stabilité d'emploi suspendue jusqu'à ce qu'il redevienne apte au travail;
- en congé de maternité ou d'adoption et en congé sans traitement consécutif à l'un

ou l'autre de ces congés pour une durée maximale de dix (10) semaines peut, s'il le désire, voir sa période de stabilité d'emploi suspendue jusqu'à la date de fin de ce congé.

Pendant la suspension de la période de stabilité d'emploi prévue au présent article, l'employeur n'est pas tenu de placer l'employé visé dans un emploi vacant ou occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi ou d'adopter, à son endroit, une mesure d'utilisation provisoire dans un emploi occasionnel.

6-25.09 La stabilité d'emploi définie à l'article 6-25.01 ne s'applique pas lorsqu'il n'existe plus d'emploi dans la classe d'emplois de l'employé en disponibilité ou lorsque, suite à une décision du Conseil du trésor, cette classe d'emplois est en voie d'extinction dans la fonction publique. Dans ce cas, l'employeur peut lui attribuer un nouveau classement à compter de la date de mise en disponibilité prévue à la section 6-24.00.

Toutefois, au cours des six (6) mois qui suivent cet avis, l'employeur dirige l'employé en disponibilité vers un emploi vacant ou occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi, situé dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence et ce, après lui avoir attribué un nouveau classement. Après cette période, l'employé en disponibilité est affecté ou muté dans un emploi vacant ou occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi au sein de la fonction publique et ce, après lui avoir attribué un nouveau classement.

Placement de l'employé en disponibilité

6-25.10 Lorsque l'employeur doit diriger un employé vers un emploi vacant, il effectue son choix de la façon suivante:

- a) d'abord, parmi les employés bénéficiant de la stabilité d'emploi:
 - i) parmi ceux qui détiennent le classement correspondant à l'emploi à combler; l'employé choisi est celui qui a le plus d'ancienneté; si plus d'un (1) employé répond à cette condition, la priorité est accordée à celui qui a été mis en disponibilité le premier;
 - ii) lorsque l'emploi n'a pu être comblé en application du sous-paragraphe précédent, l'employé choisi est celui qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui peuvent être reclassés;
 - iii) lorsque l'emploi n'a pu être comblé en application du sous-paragraphe précédent, l'employeur peut diriger vers cet emploi un employé qui a demandé une réorientation professionnelle;
- b) ensuite, lorsque l'emploi vacant ne peut être comblé par un employé bénéficiant de la stabilité d'emploi:
 - si l'emploi vacant est situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres, l'employé choisi est celui qui a le plus d'ancienneté, si plus d'un (1) employé répond à cette condition, la priorité est accordée à celui qui a été mis en

disponibilité le premier;

- si l'emploi vacant est situé à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres, l'employé choisi est celui qui a le moins de d'ancienneté, si plus d'un (1) employé répond à cette condition, la priorité est accordée à celui qui a été mis en disponibilité le premier.

L'employeur peut attribuer à l'employé qui le désire un nouveau classement afin d'éviter de le déplacer à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

6-25.11 Lorsque l'employeur attribue un nouveau classement, il le fait en fonction d'un emploi vacant ou occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi.

6-25.12 S'il n'y a aucun employé appartenant à la classe d'emplois de l'emploi à combler, l'employeur peut diriger vers cet emploi un employé qui a demandé un reclassement ou une réorientation professionnelle.

6-25.13 L'employeur ne doit référer que les candidats qualifiés pour remplir l'emploi.

6-25.14 À la fin de la période de stabilité d'emploi, l'employé demeure en disponibilité jusqu'à ce que l'employeur ait procédé à son placement dans un emploi vacant dans la fonction publique ou occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi.

6-25.15 Le cas échéant, l'employé qui désire formuler un grief concernant les articles 5-20.02, 6-25.09 et 6-25.10, le soumet au sous-ministre qui, selon lui, aurait dû réaliser le placement par mutation et ce, conformément à la procédure de règlement des griefs.

Utilisation provisoire de l'employé en disponibilité

6-25.16 Au cours et après la période de stabilité d'emploi, l'employeur peut utiliser provisoirement l'employé en disponibilité à un autre emploi dans la fonction publique en autant qu'il soit qualifié pour en exercer les attributions.

6-25.17 Sans restreindre la portée de l'article 6-25.16, l'employeur peut utiliser provisoirement l'employé en disponibilité visé par la cession totale ou partielle de son unité administrative en prêtant ses services auprès de cette entité juridique. Le cas échéant, les dispositions de la présente convention collective continuent de s'appliquer.

Au cours de ce prêt de service, l'employé peut réviser sa décision l'égard de la cession et accepter d'être cédé. Le cas échéant, les protections prévues à l'article 6-24.07 s'appliquent.

Si l'utilisation provisoire prévue à l'article 6-25.16 et au présent article est difficile à réaliser, l'employeur peut utiliser l'employé en disponibilité à l'extérieur de la fonction publique pour autant qu'il soit qualifié pour en exercer les attributions.

Employés occasionnels ou saisonniers

6-25.18 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

CHAPITRE 7-0.00 PRATIQUES ADMINISTRATIVES

7-26.00 LANGUE DE TRAVAIL

7-26.01 Aucun employé n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.

L'employé doit utiliser la ou les autres langues qu'il connaît aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément aux lois.

7-27.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

7-27.01 Aux fins de "l'entente relative à la mise en place des comités de santé et de sécurité du travail et au temps alloué aux représentants à la prévention dans l'exercice de leurs fonctions":

- a) l'employé membre d'un comité de santé et de sécurité du travail est réputé au travail lorsqu'il assiste aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail jugé par le comité nécessaire à sa bonne marche. Lorsque cette présence coïncide avec un jour où l'employé est normalement en congé, un congé d'une durée équivalente lui est accordé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent cet événement. À défaut pour le sous-ministre de remplacer ledit congé dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) de son taux horaire normal de traitement, établi selon les dispositions de l'article 10-46.12, pour chacune des heures non prises en congé.

Lorsque cette présence coïncide avec un jour prévu en travail pour l'employé, le temps de présence, ainsi que le temps de déplacement éventuellement requis avant et après sa présence, sont intégrés à la journée normale de travail de l'employé; la section 10-42.00 ne s'applique alors qu'à l'égard du total des heures de présence requises par le comité, le déplacement et son travail régulier d'agent effectué excédant le nombre journalier d'heures de travail prévu à la section 8-30.00 et s'appliquant à l'employé concerné. L'employé visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé le sous-ministre.

- b) le représentant à la prévention peut, après en avoir avisé le sous-ministre, s'absenter sans perte de traitement pour exercer ses fonctions. La période au cours de laquelle une telle absence est accordée est déterminée en fonction des nécessités du service, sauf dans le cas des fonctions identifiées aux paragraphes 6 et 7 de l'article 90 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ou s'il est avisé d'un accident tel que décrit à l'article 62. Selon la situation qui prévaut, le deuxième ou le troisième alinéa du paragraphe a) du présent article s'applique.

7-27.02 L'employé visé à l'article 7-27.01 peut, pour un motif indiqué à l'article 227 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et ses amendements, recourir à la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la mesure.

Les parties conviennent que le délai prévu à l'article 3-12.09 pour tenir une rencontre est ramené à dix (10) jours de la soumission du grief et que l'article 3-12.10 ne s'applique pas.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher le sous-ministre de prendre la mesure appropriée si l'employé a exercé une des fonctions mentionnées à l'article 7-27.01 de façon abusive, ou pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

Employés occasionnels ou saisonniers

7-27.03 La présente section s'applique à l'employé occasionnel ou saisonnier uniquement pendant les périodes effectivement travaillées.

Employés à temps partiel

7-27.04 L'article 7-27.01 ne s'applique pas à l'employé à temps partiel pendant les périodes de mises à pied.

7-28.00 VÊTEMENTS SPÉCIAUX

7-28.01 Le sous-ministre fournit gratuitement à ses employés tout uniforme dont il exige le port et tout vêtement spécial tel qu'exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité ainsi que la *Loi sur la police*.

7-28.02 Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par le sous-ministre demeurent sa propriété et il lui appartient de décider si un uniforme ou vêtement spécial doit être remplacé.

Le sous-ministre pourra toujours exiger une preuve de la nécessité de remplacement d'un vieil uniforme ou d'un vêtement spécial.

7-28.03 L'entretien des uniformes et des vêtements spéciaux fournis par le sous-ministre est à la charge des employés.

Cependant, le sous-ministre peut identifier les pièces des uniformes d'agent de conservation de la faune ou de certains vêtements spéciaux qui nécessitent qu'on les fasse nettoyer ou réparer chez un tiers spécialisé. Ce nettoyage ou cette réparation est à la charge du sous-ministre si ce dernier l'a autorisé.

La liste des pièces qui sont identifiées à la date de l'entrée en vigueur de la convention, conformément au deuxième alinéa du présent article, ne peut faire l'objet de modification qu'après consultation avec le syndicat.

7-28.04 Pour chaque jour ou partie de jour, une allocation quotidienne est accordée à l'employé qui, à la demande expresse du sous-ministre, doit travailler sans uniforme. La somme des allocations accordées à l'employé ne peut excéder le montant maximal fixé pour la période concernée.

L'allocation quotidienne et le montant maximal annuel sont ceux spécifiés ci après:

du 1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016	4,25 \$ / jour	max. 922 \$ / an
du 1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017	4,31 \$ / jour	max. 936 \$ / an
du 1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018	4,39 \$ / jour	max. 952 \$ / an
du 1 ^{er} avril 2018 au 1 ^{er} avril 2019	4,48 \$ / jour	max. 971 \$ / an
à compter du 2 avril 2019	4,57 \$ / jour	max. 990 \$ / an

Cependant, une telle allocation ne peut être accordée à un nouvel employé à qui le sous-ministre n'a pas encore fourni son premier uniforme complet.

7-28.05 Le syndicat transmet au sous-ministre le nom de deux (2) employés appelés à le représenter au « Comité uniforme ».

CHAPITRE 8-0.00 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

8-30.00 PRESTATION DE TRAVAIL

Régime général

A. Semaine et journée normale de travail

8-30.01 L'employé a, en moyenne annuelle, une semaine normale de quarante (40) heures de travail et a une journée normale :

- de huit (8) heures consécutives de travail du 1^{er} janvier au 15 avril, du 9 juillet au 31 août et du 1^{er} décembre au 31 décembre;
- de neuf (9) heures consécutives de travail du 16 avril au 8 juillet et du 1^{er} septembre au 30 novembre.

L'employé a droit à deux (2) jours de congé mobiles chaque année. Ces congés mobiles doivent être pris lors de journées de huit (8) heures consécutives de travail.

Malgré l'alinéa précédent, lorsque la clef de travail sur laquelle travaille l'employé comporte deux cent quarante-neuf (249) jours de travail une année, celui-ci se voit attribuer un congé mobile additionnel équivalant à une demi-journée s'il travaille au moins trois (3) mois sur une telle clef ou équivalant à une journée, s'il travaille au moins six (6) mois sur une telle clef.

8-30.02 Malgré les dispositions de l'article 8-30.01, certains employés, compte tenu des fonctions particulières qu'ils exercent, ont une semaine normale de quarante (40) heures de travail et une journée normale de huit (8) heures consécutives de travail.

8-30.03 Les employés visés aux articles 8-30.01 et 8-30.02 ont droit à une demi-heure (1/2) considérée comme temps travaillé pour prendre leur repas.

B. Calendrier des jours de travail et de congés

8-30.04 Les jours de travail et de congé de l'employé sont déterminés en application des calendriers des jours de travail et de congé apparaissant à l'annexe D.

Chaque modification du calendrier des jours de travail et de congé de l'employé doit être affichée ou transmise à ce dernier au moins vingt-et-un (21) jours avant son entrée en vigueur.

Malgré l'alinéa précédent, lorsqu'un congé hebdomadaire coïncide avec :

- un jour où une formation est tenue,
- un jour précédant ou suivant une formation tenue au centre de formation, afin de permettre le déplacement de l'employé,
- 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 conformément à la section 7-27.00,
- un jour où l'employé est appelé à comparaître à la cour conformément à l'article 8-33.02,
- un jour où l'employé est appelé à siéger comme membre d'un comité de sélection d'un concours de promotion conformément à la section 5-20.00,
- un jour où l'employé, conformément à la section 2-8.00, est appelé à participer au comité paritaire ou à une rencontre d'un comité mixte prévu à la présente convention ou constitué au cours de la durée de la convention,
- un jour où l'employé est appelé à participer à une opération de démantèlement, ainsi que la journée précédant et suivant ce jour. Un (1) seul congé hebdomadaire par employé pourra être déplacé par opération de démantèlement,

son calendrier des jours de travail et de congés peut en tout temps être modifié.

Lorsqu'un jour férié prévu à l'annexe B coïncide avec un jour de congé hebdomadaire, ce dernier est automatiquement déplacé conformément aux alinéas suivants.

Le temps de travail effectué suivant le calendrier des jours de travail et de congé modifié conformément au présent article est considéré comme temps normal de travail.

Les congés hebdomadaires déplacés doivent être pris, après approbation du sous-ministre, dans les deux mois précédant ou suivant la date initialement prévue pour leur prise d'effet. À défaut pour le sous-ministre de remplacer ledit congé hebdomadaire

dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de sa journée normale de travail. Cependant, dans les circonstances prévues aux articles 2-8.11, 5-20.07, 5-21.08 b), 8-33.02 ou au deuxième alinéa de l'article 7-27.01 a), ce sont les dispositions prévues à ces derniers qui s'appliquent.

Si le congé hebdomadaire déplacé correspond à un jour de fin de semaine, l'employé peut requérir qu'il puisse être repris un jour de fin de semaine, à la condition cependant que le nombre de fins de semaines impliquant la reprise de congé(s) ne soit pas supérieur à celui pour laquelle ou lesquelles il y a eu modification.

8-30.05 Il est loisible à deux (2) employés d'échanger entre eux leurs jours de congé et de travail seulement après entente écrite avec le sous-ministre.

Les modifications résultant de cet article ne peuvent avoir pour effet d'accorder à l'employé des avantages auxquels il n'aurait pas eu droit n'eut été de ce déplacement.

C. Horaire quotidien de travail

8-30.06 L'horaire quotidien de travail de l'employé visé à l'article 8-30.01 doit faire en sorte qu'à l'intérieur d'un bloc de jours travaillés consécutifs prévu à son calendrier des jours de travail et de congés, l'heure du début de la journée de travail est la même pour chaque jour. Cet horaire doit lui être communiqué avant son départ en congé hebdomadaire. A défaut, le début de la journée de travail est fixé à 8 h 00.

Malgré le premier alinéa, le sous-ministre déplace l'heure du début de la journée normale de travail de l'employé de façon à intégrer, à sa journée normale de travail, le temps requis pour :

- sa participation à une formation;
- sa participation à une rencontre ou une activité à titre de membre d'un comité de santé et de sécurité;
- sa participation à une rencontre d'un comité mixte;
- sa participation à un concours de promotion en tant que membre de comité de sélection.

De plus, le sous-ministre peut en tout temps sous condition d'un avis préalable à l'employé avant son départ en congé hebdomadaire, un maximum de quatre (4) fois chaque année financière, déplacer l'heure de début de la journée normale de travail d'un employé pour toute autre raison.

Le temps de travail effectué suivant l'horaire des heures quotidiennes modifié conformément à l'alinéa précédent est considéré comme temps normal de travail.

8-30.07 Si la répartition des heures quotidiennes de travail n'apparaît pas juste et équitable, le syndicat pourra soumettre le cas au comité paritaire prévu à la convention

collective.

Nouveau régime de prestation de travail

8-30.08 Si le sous-ministre établit un nouveau régime de prestation de travail différent du régime général, il en donnera avis écrit au syndicat trente (30) jours avant sa mise en vigueur. Dans les quinze (15) jours qui suivent la transmission de l'avis, le syndicat pourra rencontrer le sous-ministre, sur demande, pour discuter des modalités d'application du changement, y compris une compensation, s'il y a lieu. A défaut d'entente sur les modalités d'application dans les quinze (15) jours qui suivent la dernière rencontre entre les parties, le syndicat pourra recourir à la procédure de règlement des griefs.

Régimes particuliers

A. Séjour sur les lieux immédiats de surveillance et d'exploitation

8-30.09 Malgré les dispositions du régime général de prestations de travail, le sous-ministre peut requérir d'un employé qu'il séjourne sur les lieux immédiats de surveillance et d'exploitation pour une durée maximale de quinze (15) jours consécutifs de travail. Dans ce cas, le sous-ministre avise l'employé, par écrit, avant son départ en congé hebdomadaire ou, à défaut, au moins cinq (5) jours à l'avance.

Lors de ces séjours, les heures normales de travail sont de dix (10) heures par jour incluant deux (2) périodes d'une demi-heure (1/2) considérées comme temps travaillé pour prendre leur repas et, pour le reste de la journée, une période de service sur les lieux immédiats de surveillance et d'exploitation.

Est reconnu, aux fins de l'application du présent article, tout séjour hors du port d'attache nécessitant de coucher sous la tente, dans une tente roulotte, une roulotte, un chalet, un camp ou autre équipement assimilable.

Malgré l'alinéa précédent, les séjours hors du port d'attache impliquant de coucher dans un autre type d'établissement, tels que pourvoirie, hôtel, etc., peuvent également être reconnus aux fins de l'application du présent article, s'il est requis par le sous-ministre, compte tenu des besoins du service, que l'employé demeure en service sur les lieux immédiats de surveillance et d'exploitation en dehors de ses heures de travail pour le reste de la journée.

Lors de ces séjours, le sous-ministre accorde:

- a) pour chaque jour de travail coïncidant avec un jour de travail d'une durée de huit (8) heures prévu à son calendrier des jours de travail et de congés :
 - le maintien du traitement quotidien;
 - un congé équivalent à une réclamation de quatre (4) heures en heures supplémentaires.

- b) pour chaque jour de travail coïncidant avec un jour de travail d'une durée de neuf (9) heures prévu au calendrier des jours de travail et de congé:
- le maintien du traitement quotidien;
 - un congé équivalent à une réclamation de trois (3) heures en heures supplémentaires.
- c) pour chaque jour de travail coïncidant avec un jour de congé hebdomadaire prévu au calendrier des jours de travail et de congé :
- un jour de congé hebdomadaire en remplacement dudit jour de congé hebdomadaire et ce, selon l'entente intervenu entre l'employé et le sous-ministre ou à défaut, dans les trente (30) jours suivant la période de séjour;
 - un congé équivalent à une réclamation de six heures et vingt minutes (6 h 20) en heures supplémentaires.

Les congés accumulés en vertu du présent article sont utilisés ou remboursés en la manière prévue à la section 10-42.00 concernant les heures supplémentaires.

Lors de ces séjours, l'heure du début de la journée de travail peut être déterminé par le sous-ministre et, dans un tel cas, les heures normales de travail sont consécutives.

8-30.10 Les frais inhérents au séjour sur les lieux immédiats de surveillance et d'exploitation sont, selon le cas, remboursés en vertu des indemnités prévues pour frais de repas à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

B. Travail en infiltration

8-30.11 À la demande du sous-ministre, un employé affecté au Service du renseignement et du soutien aux enquêtes peut être appelé à travailler en utilisant la technique d'infiltration de façon principale et habituelle.

Dans ce cas, malgré les dispositions relatives au régime général de prestation de travail, les heures de travail sont celles nécessaires au travail d'infiltration.

L'employé de classe nominale, reçoit pour la durée de cette occupation, une prime égale à cinq pour cent (5 %) du traitement prévu pour le dernier échelon de la classe nominale et calculée au prorata de la durée d'occupation.

L'employé affecté au travail d'infiltration voit son traitement annuel majoré, aux dates spécifiées ci-après, du montant indiqué pour chacune de ces dates et ces montants ne sont pas cumulatifs :

du 1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016	11 148 \$ /an
du 1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017	11 315 \$ /an
du 1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018	11 513 \$ /an
du 1 ^{er} avril 2018 au 1 ^{er} avril 2019	11 743 \$ /an
à compter du 2 avril 2019	11 978 \$ /an

L'employé identifié au premier alinéa ne peut bénéficier des dispositions des articles 8-30.09, 10-43.01, 10-43.02, 10-43.04 et de la section 10-42.00.

C. Travail à temps partiel

8-30.12 L'employé temporaire ou permanent qui est appelé à occuper un emploi à temps partiel se voit garantir un minimum de cent quatre-vingt (180) jours de travail sur la base d'une année. Une année débute le 1^{er} avril et se termine le 31 mars.

Lors de sa nomination à titre temporaire ou de son affectation à un emploi à temps partiel, l'employé se voit attribuer un port d'attache.

8-30.13 L'employé à temps partiel est appelé au travail en fonction des besoins du sous-ministre et est tenu d'être disponible en tout temps.

8-30.14 L'employé se voit garantir un minimum de cent quarante (140) jours consécutifs suivant l'horaire de travail prévu à l'article 8-30.01 et les calendriers de travail prévus en annexe D.

La période de travail prévue à l'alinéa précédent débute à la même date, à chaque année, étant entendu que cette date peut varier d'une année à l'autre à plus ou moins quinze jours.

L'employé qui est nommé temporaire, affecté ou muté sur un emploi à temps partiel en cours de période, se verra déterminer, au moment de sa nomination, une date pour la période de travail en application de l'alinéa précédent, laquelle sera effective l'année suivante.

8-30.15 L'employé se voit aussi garantir un minimum additionnel de quarante (40) jours de travail dont le moment et la durée sont déterminés par le sous-ministre en fonction des nécessités du service. Ces jours de travail, sous réserve de l'article 8-30.16 b), peuvent être non consécutifs et l'employé peut ne pas se voir assujéti aux calendriers de travail prévus en annexe D. Il en est de même pour toute autre période travaillée en sus de la garantie minimale de cent quatre-vingt (180) jours stipulée au premier alinéa de l'article 8-30.12.

Les dispositions des deux derniers alinéas de l'article 8-30.01 ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

8-30.16 Les modalités suivantes s'appliquent pour les périodes de travail prévues à l'article 8-30.15 :

- a) L'employé est avisé par le sous-ministre au plus tard le troisième jour précédant la journée à partir de laquelle ses services seront requis.

- b) L'employé est appelé au travail pour un minimum de deux jours consécutifs.
- c) Un congé minimal de deux jours consécutifs est octroyé à l'employé après sept jours consécutifs travaillés.
- d) L'employé ne peut être appelé à travailler plus d'une fin de semaine sur deux, sauf si les jours de travail de l'employé sont déterminés en application des calendriers de travail et de congés apparaissant à l'annexe D de la présente convention et que son horaire normal comporte de travailler deux fins de semaines consécutives.

8-30.17 Aux fins du calcul du minimum annuel de jours garantis prévu au premier alinéa de l'article 8-30.12, les absences suivantes sont considérées comme des heures travaillées :

- absence avec traitement;
- absence pendant laquelle l'employé à temps partiel reçoit des prestations ou une indemnité en vertu de la présente convention, à raison d'un minimum de vingt-neuf (29) heures par semaine et jusqu'à concurrence du nombre hebdomadaire moyen de jours à partir duquel ses prestations ou son indemnité ont été établies.

8-30.18 Lorsque l'employé ne se présente pas au travail pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- absence sans traitement excluant les absences pendant lesquelles l'employé reçoit des prestations ou des indemnités;
- impossibilité pour le sous-ministre de rejoindre l'employé à temps partiel;
- refus de l'employé de se présenter ou ne se présente pas au travail alors qu'il était requis;
- suspension;

le minimum de jours de travail garantis, suivant les dispositions de l'article 8-30.12, est diminué à raison du nombre de jours équivalant au nombre de jours prévus être travaillés lorsque le sous-ministre informe l'employé qu'il est appelé au travail.

8-30.19 Le minimum de temps de travail garanti prévu à l'article 8-30.12 ne s'applique pas lorsque l'une ou l'autre des circonstances suivantes survient en cours d'année :

- démission
- fin d'emploi en cours ou à la fin du stage probatoire;
- congédiement administratif ou disciplinaire;
- retraite

Le minimum de temps de travail garanti prévu à l'article 8-30.12 ne s'applique pas au

nouvel employé visé au dernier alinéa de l'article 8-30.14 pour l'année au cours de laquelle il accède à un emploi à temps partiel.

Lorsque l'employé occasionnel ou saisonnier fait l'objet d'une nomination à titre temporaire en cours d'année, les jours travaillés à titre d'employé occasionnel ou saisonnier à compter du 1^{er} avril précédant sa nomination sont soustraits du nombre de jours de travail minimum garantis en application des articles 8-30.12 et 8-30.14.

Employés occasionnels ou saisonniers

8-30.20 Les dispositions des deux derniers alinéas de l'article 8-30.01 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

8-31.00 CONGÉS SANS TRAITEMENT

8-31.01 Aux fins de l'application du présent article, l'employé doit préalablement se prévaloir, le cas échéant, des autres dispositions de la présente section, de la section 8-36.00 ou de la section 9-37.00.

Un employé peut, pour un motif jugé valable par le sous-ministre qui tient compte des besoins du service, obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Ce permis d'absence peut être renouvelé.

La durée totale maximum de l'absence est de deux (2) ans, cette période étant constituée de la durée du permis d'absence initial et de son ou de ses renouvellements. Toute demande de l'employé doit être faite par écrit au sous-ministre au moins soixante (60) jours précédant la date du début du congé ou de son renouvellement. Ce permis d'absence, son ou ses renouvellements, doivent être constatés par un écrit signé par le sous-ministre.

Toute réponse à la demande écrite prévue au présent article doit être signifiée par écrit à l'employé au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande de l'employé.

Aux fins de l'application du présent article, la demande de congé par un employé permanent dans le but d'occuper un emploi occasionnel d'un niveau de mobilité supérieur, peut être considérée comme un motif jugé valable. Le cas échéant, l'octroi d'un congé pour ce motif reporte de sept (7) ans le droit au congé sabbatique prévu à l'article 8-31.03.

Pour tout congé sans traitement de cinq (5) jours et plus mais inférieur à douze (12) mois, l'employé peut choisir d'étaler la coupure du traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé mais incluant la période du congé.

8-31.02 L'employé permanent occupant un emploi à temps complet a droit à une absence sans traitement à temps plein, d'au plus douze (12) mois, pour poursuivre des études dans une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une

entente entre le sous-ministre et l'employé. Ce permis d'absence peut être renouvelé qu'une seule fois et la durée totale maximum de l'absence est de deux (2) ans, cette période étant constituée de la durée du permis d'absence initial et de son renouvellement.

Toute demande de l'employé doit être faite par écrit au sous-ministre au moins soixante (60) jours précédant la date du début du congé ou de son renouvellement.

Toute réponse à la demande écrite prévue au présent article doit être signifiée par écrit à l'employé au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande de l'employé.

Le sous-ministre peut accorder une telle absence sans traitement à l'employé temporaire à temps complet ou à l'employé à temps partiel, occasionnel ou saisonnier.

8-31.03 Pour chaque période du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, l'employé permanent à temps complet a droit à un (1) congé sans traitement pour une période continue n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables.

La demande doit être faite, par écrit, au sous-ministre, au moins trente (30) jours avant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant compte des besoins du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres employés. Le sous-ministre peut accorder une telle absence sans traitement à l'employé temporaire à temps complet, occasionnel ou saisonnier.

Le sous-ministre peut également accorder une telle absence à l'employé à temps partiel, sous réserve que l'absence doit se situer à l'intérieur de la période de travail minimale de 120 jours consécutifs prévue à l'article 8-30.14.

8-31.04 Après sept (7) années d'ancienneté, l'employé permanent a droit, après entente avec le sous-ministre sur les conditions entourant l'exercice de ce droit et une fois par période d'au moins sept (7) ans, à un (1) congé continu sans traitement dont la durée ne peut excéder douze (12) mois.

Pour obtenir ce congé, l'employé doit en faire la demande par écrit au sous-ministre, au moins soixante (60) jours avant la date de début du congé et en préciser la durée.

Toute réponse à la demande écrite prévue au présent article doit être signifiée par écrit à l'employé au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande de l'employé.

8-31.05 Au cours d'une absence sans traitement, l'employé continue à participer au régime de base d'assurance maladie et verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

8-31.06 L'employé qui a obtenu un congé sans traitement pour une période de plus de trois (3) mois à temps complet en vertu de la présente section doit, au moins quinze (15) jours avant la date spécifiée pour son retour, communiquer avec le sous-ministre afin de l'assurer de son retour à la date prévue. S'il ne le fait pas, l'employé est

considéré comme absent sans permission à l'expiration du délai où l'avis aurait dû être donné.

L'employé qui ne s'est pas présenté au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date spécifiée pour son retour peut, au gré du sous-ministre, être considéré comme ayant abandonné son emploi et peut être passible à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

8-31.07 À son retour au travail, l'employé qui a obtenu un congé sans traitement reprend l'emploi qu'il occupait ou un emploi équivalent au port d'attache où il était affecté avant son départ et ce, sous réserve du chapitre 6-0.00 ou d'une entente à l'effet contraire entre le sous-ministre et l'employé.

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

8-31.08 S'il advenait qu'un employé obtienne un permis d'absence sans traitement sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et l'employé doit réintégrer immédiatement son travail et peut être passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Congé pour fonder une entreprise

8-31.09 Sous réserve du règlement sur les normes d'éthique, de discipline et le relevé provisoire des fonctions dans la fonction publique, le sous-ministre peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à un employé permanent, occupant un emploi à temps complet ou à temps partiel, de fonder une entreprise.

Toute demande de l'employé doit être faite par écrit au sous-ministre au moins soixante (60) jours précédant la date du début du congé.

Toute réponse à la demande écrite prévue au présent article doit être signifiée par écrit à l'employé au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande de l'employé.

L'employé, qui désire mettre fin à ce congé sans traitement au cours ou à la fin de la période, doit en informer le sous-ministre au moins trente (30) jours avant la date de son retour effectif au travail. À la fin du congé sans traitement, si un tel avis n'a pas été adressé au sous-ministre, l'employé est congédié.

Congé sans traitement à traitement différé

8-31.10 Un employé permanent à temps complet peut demander par écrit au sous-ministre un congé sans traitement à traitement différé. Cette demande doit être formulée par écrit au sous-ministre au moins soixante (60) jours précédant la date du début du congé.

Toute réponse à la demande écrite prévue au présent article doit être signifiée par écrit à l'employé au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande de

l'employé.

8-31.11 L'option privilégiée par l'employé, conformément à l'article 8-31.40, permet à celui-ci de voir son traitement étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans, selon le cas, l'une de ces années ou partie de celles-ci étant prise en congé.

8-31.12 L'octroi d'un tel congé est du ressort du sous-ministre qui tient compte notamment du fait que l'employé ait son nom inscrit sur une liste d'employés mis en disponibilité, le cas échéant. Cependant, les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre le sous-ministre et l'employé. Cette entente doit contenir un engagement de l'employé à revenir au service de l'employeur à la suite de son congé sans traitement à traitement différé pour une durée au moins égale à celle de ce congé. De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

8-31.13 Lors de son retour au travail, l'employé réintègre son emploi ou un emploi correspondant à son classement dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

Aux fins d'application du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.

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

8-31.14 L'employé absent du travail pour quelque motif que ce soit ne peut adresser une demande de congé sans traitement à traitement différé avant son retour effectif au travail.

8-31.15 La convention collective s'applique à l'employé bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte des modalités prévues aux articles 8-31.16 à 8-31.41.

8-31.16 La période de congé sans traitement peut se situer au début, au cours ou à la dernière année de l'option et doit se prendre en mois entiers consécutifs et ce, sans exception. Pendant le congé sans traitement, l'employé reçoit le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime ; il ne peut recevoir aucun autre traitement ou rémunération de l'employeur, d'une autre personne ou d'une société avec qui l'employeur a un lien de dépendance.

8-31.17 Au moment de sa demande, l'employé indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles de la période de congé sans traitement à traitement différé. Il appartient au sous-ministre d'accepter l'option choisie par l'employé 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 articles 8-31.19, 8-31.22 à 8-31.33, et 8-31.36 à 8-31.38.

8-31.18 Le pourcentage de traitement que l'employé reçoit au cours des années

de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 8-31.40 sur la base du traitement qu'il aurait reçu au cours de chacune de ces années s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.

8-31.19 Au cours de la participation de l'employé à l'option choisie, le total d'une (1) ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une (1) ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par l'employé prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues à l'article 8-31.36 s'appliquent en les adaptant.

8-31.20 L'employé n'accumule pas de crédits de congés annuels au cours de la période de congé sans traitement mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à la période de congé, à l'année budgétaire suivant le congé.

8-31.21 Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par l'employé pendant la durée de l'option y compris pendant la période de congé sans traitement.

8-31.22 Aux fins des droits parentaux, si un congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant ou après le congé sans traitement, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale équivalente à la durée du congé et l'option est alors prolongée d'autant. Les dispositions de la section 9-37.00 s'appliquent et le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence, le cas échéant.

Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la prise de la période de congé sans traitement, l'employé peut mettre fin à l'option. Le cas échéant, il reçoit alors le traitement non versé sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour le congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Les montants ainsi remboursés sont assujettis à la cotisation au régime de retraite.

Si l'accouchement ou l'adoption survient pendant la prise du congé sans traitement, le congé de maternité, de paternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé et il est considéré comme débutant le jour du retour au travail de l'employé pour autant qu'il satisfasse aux conditions prévues à la section 9-37.00.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, l'employé(e) qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de l'article 8-31.19, demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement et poursuivre sa participation à l'option choisie. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'option est prolongée d'autant.

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

8-31.23 Aux fins des régimes optionnels d'assurance vie, maladie, traitement, le traitement assurable est celui de l'employé défini à l'article 10-41.01 et celui-ci doit

payer sa prime.

8-31.24 Aux fins de l'assurance traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé sans traitement si celle-ci survient au cours de la période de congé sans traitement.

Dans ce cas, l'employé a droit, durant sa période de congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, il aura droit, s'il est encore invalide, aux avantages prévus des paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.28 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'il participe à l'option.

Il bénéficie des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.28 si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où il est encore invalide.

8-31.25 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient avant ou après que la période de congé sans traitement ait été prise et l'employé bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.28 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. Le participant encore invalide au moment où l'option se termine bénéficie pleinement des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.28.

8-31.26 Aux fins de l'assurance traitement, l'employé visé peut se prévaloir des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que la période de congé sans traitement n'ait été prise et qu'elle perdure jusqu'au moment où la période de congé a été planifiée:

- a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter la période de congé sans traitement à un moment où il ne sera plus invalide. Au cours de cette période et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début de la période de congé sans traitement, l'employé a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.28 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue s'il arrive que l'invalidité empêche la prise de la période de congé sans traitement pendant l'option. Durant cette période d'interruption, l'employé bénéficie des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.28 et la période de congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'invalidité;

- b) soit 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 les pleins avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.28.

8-31.27 L'employé sera traité tel qu'explicité aux articles 8-31.24 à 8-31.26 s'il épuise tous les avantages du régime d'assurance traitement durant les années d'invalidité.

Sous réserve des dispositions de l'article 8-31.19, l'option se poursuit à la fin de ces années si l'employeur ne met pas fin à l'emploi de l'employé.

Cependant, l'option cesse à la fin de ces années si l'employeur met fin à l'emploi de l'employé et selon le cas, les modalités suivantes s'appliquent:

- a) le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension seront alors pleinement reconnus, une (1,00) année de service pour chaque année de participation à l'option, si l'employé a déjà pris sa période de congé sans traitement;
- b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

8-31.28 Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance traitement, P2 et P3, est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de prestations d'assurance traitement, P2 et P3, au cours de l'option.

8-31.29 L'employé n'accumule aucun crédit de congé de maladie au cours de l'année de congé sans traitement.

8-31.30 Aux fins d'application de la section 9-39.00, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient avant ou après que la période de congé sans traitement ait été prise 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. L'employé reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

8-31.31 Aux fins d'application de la section 9-39.00, l'employé visé pourra se prévaloir de l'un des choix ci-dessous si l'accident du travail survient avant que la période de congé sans traitement n'ait été prise et qu'il perdure jusqu'au moment où la période de congé sans traitement a été planifiée:

- a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter la période de congé sans traitement à un moment où il ne sera plus incapable.

L'option elle-même peut alors être interrompue s'il arrive que l'incapacité se poursuive au cours de la dernière année de l'option et empêche la prise de la période de congé sans traitement pendant l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et la période de congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'incapacité;

- b) soit 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.

8-31.32 Durant les deux (2) premières années, l'employé est traité tel que le prévoit les articles 8-31.30 et 8-31.31 si, à la suite d'un accident du travail, l'incapacité

dure plus de deux (2) ans. L'option choisie par l'employé cesse à la fin de ces deux (2) années et les modalités suivantes s'appliquent:

- a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si l'employé a déjà pris sa période de congé sans traitement, et les droits de pension sont alors pleinement reconnus, c'est-à-dire une (1,00) année de service pour chaque année de participation à l'option; ou
- b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris son année de congé sans traitement.

8-31.33 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé sans traitement si, à la suite d'un accident du travail, il y a rechute pendant la période de congé sans traitement.

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

8-31.34 Aux fins des régimes de retraite, une pleine année de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à l'employé à temps complet et le taux de traitement moyen est établi sur la base du taux de traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé et ce, pour autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires aux articles 8-31.10 à 8-31.40.

8-31.35 Aux fins d'application des sections 10-41.00, 10-43.00, 10-44.00 et 10-45.00, l'employé n'a droit, au cours de la période de congé sans traitement, à aucune prime, disparités régionales, allocation spéciale et rémunération additionnelle.

Pendant l'autre période de l'option, il a droit au montant de ses primes, allocations spéciales et rémunération additionnelle, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'option choisie.

Malgré ce qui précède, l'employé peut, à sa demande, différer le versement de l'allocation d'isolement aux mêmes conditions que ce qui est convenu pour son traitement.

8-31.36 L'employé qui désire mettre fin à son option pendant son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

Les modalités suivantes doivent être respectées au cas où l'option a été annulée pour raison de désistement de l'option, démission, préretraite, retraite ou congédiement:

- a) l'employé doit rembourser sans intérêt, conformément à l'article 8-31.39, le

traitement reçu au cours de la période de congé sans traitement proportionnellement au nombre de mois qui restent à courir dans l'option si la période de congé sans traitement a été prise;

- b) l'employé est remboursé sans intérêt d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option si la période de congé sans traitement n'a pas été prise;
- c) le calcul du montant dû par l'employeur ou l'employé s'effectue, si la période de congé sans traitement est en cours, selon la formule ci-dessous:

Montant reçu par l'employé durant la période de congé sans traitement moins les montants déjà déduits sur le traitement de l'employé en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, le Ministère rembourse sans intérêt ce solde à l'employé; si le solde obtenu est positif, l'employé rembourse sans intérêt ce solde à l'employeur;

- d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'employé n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si la période de congé sans traitement a été prise, les cotisations versées au cours de cette période 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'employé pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement.

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

8-31.37 La participation à l'option choisie par l'employé est maintenue à la suite d'une affectation, d'une mutation, d'un reclassement ou d'une promotion.

Cependant, l'option cesse si le sous-ministre ne peut maintenir la participation de l'employé à une option et, selon le cas, les modalités suivantes s'appliquent:

- a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues à l'article 8-31.39 si l'employé a déjà pris une période de congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement reconnus c'est-à-dire une (1,00) année de service pour chaque année de participation à l'option); ou
- b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement.

8-31.38 Il n'y a aucune perte de droit au niveau du régime de retraite, ni aucune obligation de rembourser le traitement versé en trop qui n'est pas sujet à cotisation si l'option cesse à cause du décès de l'employé.

8-31.39 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'employé aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'il a effectivement reçu.

Malgré l'article 10-46.10, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre l'employé et le Ministère, 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'employé.

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

8-31.40 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage de traitement à verser à un employé 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 %

8-31.41 Les articles 8-31.10 à 8-31.40 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

Retraite progressive

8-31.42 L'employé peut se prévaloir d'une retraite progressive sous réserve de l'acceptation du sous-ministre. Cette retraite est caractérisée par le fait que l'employé, pendant une période minimale d'un an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse travailler à temps réduit selon un horaire préétabli. La retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées jusqu'à concurrence d'une moyenne hebdomadaire minimale de deux (2) journées normales de travail. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail devient sa semaine garantie. Aux fins des régimes de retraite, il y a pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

Cette demande doit être formulée au sous-ministre au moins soixante (60) jours précédant la date du début du congé.

Toute réponse à la demande écrite prévue au présent article doit être signifiée par écrit à l'employé au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande de l'employé.

(Le présent article entre en vigueur à compter du 1^{er} du mois suivant de 60 jours l'approbation par le gouvernement de la convention collective)

Employés occasionnels ou saisonniers

8-31.43 Les dispositions de l'article 8-31.04 et des articles 8-31.09 à 8-31.42 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

8-31.44 Le sous-ministre peut accorder un congé sans traitement à l'employé saisonnier qui est incapable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois, pour le seul motif de la perte de son permis de conduire pour une période de douze (12) mois ou moins.

Ce congé, le cas échéant, est autorisé pour une période maximale de douze (12) mois pour les seules périodes où l'employé aurait effectivement travaillé.

Employés à temps partiel

8-31.45 L'article 8-31.04 s'applique à l'employé permanent à temps partiel sous réserve qu'un congé continu s'entend d'une période de douze (12) mois de calendrier.

8-31.46 Les dispositions des articles 8-31.10 à 8-31.42 ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

8-32.00 CHARGES PUBLIQUES

8-32.01 Sous réserve des dispositions de l'article 8-32.02, l'employé qui est candidat à la fonction de maire, conseiller municipal, commissaire d'école, membre d'un conseil d'administration d'un établissement au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, d'une agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux, d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, ou d'un ordre professionnel ou d'un organisme gouvernemental, ou occupe l'une de ces fonctions, ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé le sous-ministre dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans rémunération si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

Il en est de même pour l'employé qui agit, lors d'une élection, comme directeur du scrutin, directeur adjoint du scrutin, aide du directeur du scrutin, assistant du directeur adjoint du scrutin, scrutateur, secrétaire d'un bureau de votes, préposé à l'information ou au maintien de l'ordre, réviseur, agent de révision ou secrétaire d'une commission de révision.

8-32.02 L'employé qui se présente comme candidat à une fonction à temps complet de maire, conseiller municipal, ou commissaire d'école, a droit, après en avoir informé le sous-ministre dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans

traitement pour la durée de la campagne qui prendra fin le lendemain de l'élection.

L'employé élu est considéré comme étant en congé sans traitement pour une période globale maximale, selon la plus longue, huit (8) ans ou la durée de deux (2) mandats. S'il est réélu par la suite, il doit donner sa démission sans délai, laquelle prend effet le lendemain de sa réélection.

8-32.03 Malgré les dispositions de l'article 8-32.01, un employé ne peut occuper une fonction prévue audit article si l'exercice de ses fonctions vient en conflit d'intérêts avec les devoirs de sa fonction professionnelle pour l'employeur.

Employés occasionnels ou saisonniers

8-32.04 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier pour les périodes effectivement travaillées.

Employés à temps partiel

8-32.05 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé à temps partiel pour les périodes effectivement travaillées.

8-33.00 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

8-33.01 L'employé convoqué sous l'autorité d'un tribunal à comparaître comme témoin devant un tribunal ou organisme quasi judiciaire ou devant le coroner, le commissaire aux incendies ou à toute commission d'enquête 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.

Malgré le premier alinéa, l'employé appelé à comparaître à titre de témoin et qui a reçu l'indemnité prévue par le *Règlement sur les indemnités et les allocations payables aux témoins assignés devant les cours de justice* doit remettre cette indemnité au sous-ministre pour avoir droit au maintien de son traitement.

8-33.02 L'employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses attributions ou appelé à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses attributions dans une cause où il n'est pas l'une des parties, se voit appliquer les conditions suivantes :

- a) L'employé ne subit aucune diminution de traitement.
- b) L'employé appelé à comparaître un jour où il est normalement en congé, reçoit en compensation une (1) journée de congé dans les soixante (60) jours suivant ledit jour. A défaut pour le sous-ministre de remplacer ledit congé dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de sa journée normale de travail. Cette compensation est égale à 100 % du taux de traitement si l'employé est appelé à comparaître une journée où il avait obtenu un congé sans traitement.

Si l'employé est en vacances, il reçoit une (1) journée de vacances annuelles en compensation qu'il peut reporter ou à la fin de cette période de vacances ou à son crédit de vacances annuelles pour l'année en cours.

- c) L'employé appelé à comparaître en dehors de ses heures normales de travail reçoit en compensation un congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1½) le temps pendant lequel sa présence est requise en Cour. Dans le calcul du congé prévu au présent article, il est tenu compte du temps utilisé pour son déplacement en déduisant toutefois le temps que cet employé prend normalement pour l'aller et le retour de sa résidence à son port d'attache habituel.

8-33.03 L'employé appelé à comparaître en Cour conformément à l'article 8-33.02 est assujéti aux dispositions de la présente convention collective concernant les frais de déplacement.

8-33.04 L'employé appelé à comparaître devant la le tribunal administratif du Québec ou devant un arbitre dans une cause où il est l'une des parties relativement à son régime de retraite ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise par le tribunal administratif du Québec ou par l'arbitre, selon le cas.

8-33.05 L'indemnité à laquelle a droit un employé qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès est déduite de son traitement.

8-33.06 La présente section ne s'applique pas à l'employé qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la présente convention collective.

8-33.07 Les congés accumulés en vertu de la présente section sont utilisés ou remboursés en la manière prévue à la section 10-42.00.

Employés occasionnels ou saisonniers

8-33.08 Les dispositions de la présente section s'appliquent, à l'employé saisonnier ou à l'employé occasionnel pour les périodes effectivement travaillées.

Employés à temps partiel

8-33.09 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé à temps partiel pour les périodes effectivement travaillées.

8-33.10 L'employé convoqué sous l'autorité d'un tribunal à comparaître, en dehors des périodes effectivement travaillées, comme témoin dans une cause relative à l'application des lois et règlements dont il a le mandat de faire appliquer, doit en informer le sous-ministre dès que possible. Les modalités prévues à l'article 8-30.16 ne s'appliquent pas pour ces journées.

Chacune des journées de préparation et de comparution sont considérées comme des journées travaillées en application des articles 8-30.12 et 8-30.15.

8-34.00 VACANCES

8-34.01 Sous réserve des autres dispositions de la convention, l'employé visé à l'article 8-30.01 a droit, à compter du 1^{er} avril de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée à partir du nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1^{er} avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars et ce, selon la table d'accumulation suivante :

Table d'accumulation (employé visé à l'article 8-30.01) Nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement Du 1 ^{er} avril au 31 mars						
Nombre de jours de vacances selon l'ancienneté	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)
0,5	5,9	5,6	5,3	5,1	4,9	4,7
1,0	11,8	11,2	10,6	10,2	9,8	9,4
1,5	17,7	16,8	19,9	15,3	14,7	14,1
2,0	23,6	22,4	21,2	20,4	19,6	18,8
2,5	29,5	28,0	26,5	25,5	24,5	23,5
3,0	35,4	33,6	31,8	30,6	29,4	28,2
3,5	41,3	39,2	37,1	35,7	34,3	32,9
4,0	47,2	44,8	42,4	40,8	39,2	37,6
4,5	53,1	50,4	47,7	45,9	44,1	42,3
5,0	59,0	56,0	53,0	51,0	49,0	47,0
5,5	64,9	61,6	58,3	56,1	53,9	51,7
6,0	70,8	67,2	63,6	61,2	58,8	56,4
6,5	76,4	72,8	68,9	66,3	63,7	61,1
7,0	82,6	78,4	74,2	71,4	68,6	65,8
7,5	88,5	84,0	79,5	76,5	73,5	70,5
8,0	94,4	89,6	84,8	81,6	78,4	75,2
8,5	100,3	95,2	90,1	86,7	83,3	79,9
9,0	106,2	100,8	95,4	91,8	88,2	84,6
9,5	112,1	106,4	100,7	96,9	93,1	89,3
10,0	118,0	112,0	106,0	102,0	98,0	94,0
10,5	123,9	117,6	111,3	107,1	102,9	98,7
11,0	129,8	123,2	116,6	112,2	107,8	103,4
11,5	135,7	128,8	121,9	117,3	112,7	108,1
12,0	141,6	134,4	127,2	122,4	117,6	112,8
12,5	147,5	140,0	132,5	127,5	122,5	117,5
13,0	153,4	145,6	137,8	132,6	127,4	122,2
13,5	159,3	151,2	143,1	137,7	132,3	126,9
14,0	165,2	156,8	148,4	142,8	137,2	131,6
14,5	171,1	162,4	153,7	147,9	142,1	136,3
15,0	177,0	168,0	159,0	153,0	147,0	141,0
15,5	182,9	173,6	164,3	158,1	151,9	145,7
16,0	188,8	179,2	169,6	163,2	156,8	150,4
16,5	194,7	184,8	174,9	168,3	161,7	155,1
17,0	200,6	190,4	180,2	173,4	166,6	159,8
17,5	206,5	196,0	185,5	178,5	171,5	164,5
18,0	212,4	201,6	190,8	183,6	176,4	169,2
18,5	218,3	207,2	196,1	188,7	181,3	173,9
19,0	224,2	212,8	201,4	193,8	186,2	178,6
19,5	230,1	218,4	206,7	198,9	191,1	183,3
20,0	234,2	224,0	212,0	204,0	196,0	188,0
20,5		229,6	217,3	209,1	200,9	192,7
21,0		234,2	222,6	214,2	205,8	197,4
21,5			227,9	219,3	210,7	202,1
22,0			234,2	224,4	215,6	206,8
22,5				229,5	220,5	211,5
23,0				234,2	225,4	216,2
23,5					230,3	220,9
24,0					234,2	225,6
24,5						230,3
25,0						234,2

8-34.02 Sous réserve des autres dispositions de la convention, l'employé visé à l'article 8-30.02 a droit, à compter du 1er avril de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée à partir du nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1^{er} avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars et ce, selon la table d'accumulation suivante :

Table d'accumulation (employé visé à l'article 8-30.02)						
Nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement						
Du 1 ^{er} avril au 31 mars						
Nombre de jours de vacances selon l'ancienneté	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)
0,5	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

8-34.03 L'employé en vacances continue de recevoir le traitement qui lui est versé régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément à l'article 10-46.01 de cette convention.

8-34.04 L'employé temporaire ou permanent qui, au moment de sa démission, de sa fin d'emploi en cours de stage probatoire, de son congédiement administratif ou disciplinaire, de son décès ou de sa retraite n'a pas pris la totalité des jours de vacances accumulés à sa réserve reçoit une indemnité équivalant à la durée des vacances non prises.

Il a droit en plus à une indemnité équivalant aux crédits de vacances accumulés depuis le 1^{er} avril qui précède immédiatement son départ, établie suivant les dispositions de l'article 8-34.01 s'il est visé par l'article 8-30.01 ou 8-34.02 s'il est visé par l'article 8-30.02, l'ancienneté s'appréciant cependant au 1^{er} avril précédant immédiatement son départ.

L'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du présent article, peut soumettre un grief conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à la section 3-12.00.

8-34.05 Au cours du mois de mars de chaque année, les employés choisissent au moyen du formulaire prévu à cette fin par le sous-ministre, selon leur ancienneté, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Un employé ne peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir plus de deux (2) semaines de vacances ou plus de jours de vacances que ceux compris à l'intérieur d'une période de seize (16) jours, incluant trois (3) fins de semaine, au cours de la période du 1^{er} juin au 15 septembre. Le choix des employés est toutefois soumis à l'approbation du sous-ministre, qui tient compte des nécessités du service.

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

En l'absence d'affichage de la liste des vacances conformément au paragraphe précédent, les vacances demandées suivant les dispositions du premier alinéa, sont réputées, au 30 avril, être autorisées.

8-34.06 Après approbation du sous-ministre, un employé peut, par anticipation, prendre des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de jours de vacances déjà accumulés au moment de la prise du congé. Le nombre de jours ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours auxquels l'employé a droit au 1^{er} avril suivant ou, le cas échéant, déduit lors du calcul de l'indemnité prévue à l'article 8-34.04 et du nombre de jours auxquels l'employé a droit au 1^{er} avril suivant ou, le cas échéant, déduit lors du calcul de l'indemnité prévue à l'article 8-34.04.

8-34.07 Sauf permission expresse du sous-ministre d'anticiper ou de reporter des vacances à une date ultérieure, celles-ci doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues.

Malgré le premier alinéa, l'employé peut reporter un maximum de dix (10) jours de

vacances d'une année financière à l'autre. L'employé qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances par année peut ajouter ces jours additionnels à ceux prévus au présent alinéa.

Il est entendu, toutefois, que les vacances peuvent être prises, à la discrétion de l'employé et sous réserve de l'approbation du sous-ministre, par période de jours ouvrables consécutifs correspondant à une période de jours ouvrables prévus à son calendrier de travail ou d'une façon continue. De plus, avec l'approbation du sous-ministre, un employé peut prendre, à même les vacances auxquelles il a droit, cinq (5) jours ouvrables en jours ou demi-jours séparés de même que les 21^e, 22^e, 23^e, 24^e et 25^e jours de vacances prévues à l'article 8-34.01 ou à l'article 8-34.02.

Toutefois, au premier avril qui précède sa préretraite totale ou sa retraite, l'employé peut reporter le solde de ses jours de vacances non utilisés, à la condition d'avoir utilisé un minimum de dix (10) jours de vacances, au cours de l'année financière précédant sa préretraite totale ou sa retraite.

8-34.08 L'employé qui ne peut prendre ses vacances en raison d'une invalidité telle que définie à l'article 9-38.03 ou d'un congé prévu à la section 9-37.00 se voit accorder un nouveau choix de vacances à la condition que l'absence ou le congé survienne avant la date du début de ses vacances.

Si un décès donnant ouverture à un congé prévu à la section 8-36.00 survient au cours de la période de vacances de l'employé, le congé pour décès est accordé à l'employé et ce dernier a le droit, à sa demande, de reporter à une date ultérieure les jours de vacances coïncidant avec ce congé. Il en est de même des jours de vacances autorisés se situant immédiatement à la suite du congé pour décès, si l'employé réintègre le travail au terme du congé pour décès.

Les nouveaux choix de vacances demandés en vertu du présent article sont soumis à l'approbation du sous-ministre qui tient compte des nécessités du service.

Lorsque l'absence ou le congé prévu au premier alinéa se poursuit jusqu'au 1^{er} mars, l'employé voit les jours de vacances à sa réserve et les jours de vacances accumulés au moment de son départ reportés à l'année financière suivante. Quant aux jours de vacances accumulés pendant la période d'absence ou de congé, ils sont reportés à l'année financière suivante, mais pour cette seule année. L'employé doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

8-34.09 Malgré les dispositions du troisième (3^e) alinéa de l'article 8-34.07, si un des jours fériés et chômés prévus à la section 8-35.00 coïncide avec la période de vacances annuelles d'un employé, celui-ci se voit remettre le jour ou la demi-journée de vacances qui aurait normalement été pris, à une date fixée conformément aux dispositions de l'article 8-34.05.

8-34.10 Lorsque, à la demande du sous-ministre, un employé consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, le sous-ministre doit, à la demande de l'employé, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.

8-34.11 Lorsqu'un employé, après avoir fixé ses vacances, désire changer son choix, le sous-ministre peut accorder un nouveau choix de vacances à cet employé.

8-34.12 L'employé saisonnier ou l'employé occasionnel nommé à titre temporaire, conserve, le cas échéant, les jours de vacances accumulés à sa réserve et ses jours de vacances accumulés à la date de sa nomination à titre d'employé temporaire s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre saisonnier ou occasionnel et sa nomination à titre d'employé temporaire. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, ce transfert de vacances peut s'appliquer à l'employé qui en fait la demande si celles-ci n'ont pas déjà fait l'objet d'un paiement.

Employés occasionnels ou saisonniers

8-34.13 Les dispositions de la présente section s'appliquent, pour les périodes effectivement travaillées, à l'employé occasionnel ou saisonnier de la façon suivante:

- les dispositions des articles 8-34.01 à 8-34.03 et 8-34.05 à 8-34.11 ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus;
- l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période inférieure à un (1) an accumule des crédits de vacances conformément aux dispositions des articles 8-34.01 et 8-34.02. Au cours de la période d'emploi, l'employé peut, sous réserve de l'approbation du sous-ministre utiliser par anticipation les jours ou demi-jours de vacances ainsi accumulés, jusqu'à concurrence du solde de ses crédits de vacances au moment de sa demande;

Remboursement de la réserve de vacances lorsqu'il y a perte d'ancienneté

Lors d'une fin de période d'emploi entraînant la perte de son ancienneté, le sous-ministre paie à l'employé occasionnel ou saisonnier, une indemnité équivalant aux jours de vacances accumulés à sa réserve, le cas échéant, et aux crédits de vacances accumulés mais non utilisés. Cette indemnité est payée selon les modalités définies au deuxième alinéa de l'article 8-34.04.

Remboursement de la réserve de vacances lorsqu'il n'y a pas perte d'ancienneté

A la fin de la période d'emploi, n'entraînant pas la perte de son ancienneté, le sous-ministre paie, s'il y a lieu, à l'employé occasionnel ou saisonnier, une indemnité équivalant aux jours de vacances accumulés à sa réserve et aux crédits de vacances accumulés mais non utilisés, déduction faite d'un solde de cinq (5) jours. Cette indemnité est payée selon les modalités définies au deuxième alinéa de l'article 8-34.04.

Toutefois, un employé peut demander par écrit au sous-ministre de lui verser une indemnité équivalente à la totalité des jours de vacances accumulés.

Les jours de vacances qui, en application du premier alinéa ne sont pas payés, sont versés à la réserve de l'employé en vue de leur utilisation, conformément aux dispositions de la présente section, lors de sa prochaine période d'emploi dans un

emploi d'agent de conservation de la faune à titre d'employé occasionnel ou saisonnier. À cette fin, l'employé soumet au sous-ministre, pour son approbation, dès son entrée en fonction, les dates auxquelles il souhaite prendre les jours de vacances accumulés à sa réserve. Ce choix de vacances est soumis à l'approbation du sous-ministre qui tient compte des nécessités du service et des priorités à respecter en application de l'article 8-34.05.

À défaut pour l'employé de se voir confier un emploi d'agent de conservation de la faune à titre d'employé occasionnel ou saisonnier dans les douze (12) mois suivant la fin de la période d'emploi au terme de laquelle des jours de vacances ont été versés à sa réserve, le sous-ministre paie à l'employé une indemnité équivalant aux jours de vacances accumulés, selon les modalités définies au deuxième alinéa de l'article 8-34.04. Ce paiement est effectué dans les soixante (60) jours suivant l'échéance susmentionnée, sur la base du traitement qui était applicable à l'employé au terme de cette période d'emploi.

Employés à temps partiel

8-34.14 Les dispositions des articles 8-34.05 à 8-34.07 s'appliquent de la façon suivante:

- L'employé à temps partiel peut, sous réserve de l'approbation du sous-ministre, utiliser au cours de la période de travail prévue à l'article 8-30.14 les jours ou demi-jours de vacances accumulés. Il peut aussi utiliser par anticipation les jours ou demi-jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de jours accumulés au moment de la prise du congé.
- L'employé à temps partiel ne peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir plus de deux (2) semaines de vacance ou plus de jours de vacances que ceux compris à l'intérieur d'une période de seize (16) jours, incluant trois (3) fins de semaine au cours de la période du 1er juin au 15 septembre. Le choix de l'employé est toutefois soumis à l'approbation du sous-ministre qui tient compte des nécessités du service.
- Aux fins de l'application du deuxième alinéa de l'article 8-34.07, l'employé à temps partiel peut reporter, sur approbation du sous-ministre, un nombre maximal de sept (7) jours de vacances à l'année financière suivante.

8-35.00 JOURS FÉRIÉS

8-35.01 Pour les fins de la convention, les treize (13) jours énumérés à l'annexe B sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement pour les employés auxquels s'appliquent l'article 8-30.01.

8-35.02 L'employé qui est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours fériés et chômés visés à l'annexe B est avisé au moins vingt-et-un jours à l'avance. Il reçoit, pour le nombre d'heures travaillées le jour férié, une rémunération équivalant à une fois et demie (1½) son taux horaire de traitement en plus de voir son traitement normal

maintenu comme prévu à l'article 8-35.01.

Malgré ce qui précède, l'employé peut, sous réserve de l'approbation du sous-ministre, recevoir, en remplacement, un congé d'une durée équivalant au temps de travail effectué, dans les deux (2) mois qui précèdent ou suivent le jour férié et chômé. Il est entendu que, dans ce cas, l'employé n'a pas droit à la rémunération supplémentaire prévue à l'alinéa précédent.

8-35.03 Les dispositions de l'article 8-35.02 s'appliquent sous réserve de l'article 10-42.08 quant au nombre d'heures à payer au taux des heures supplémentaires.

8-35.04 Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié et chômé visé à l'annexe B, un employé doit:

a) avoir eu droit à son traitement la veille ou le lendemain du jour férié. Toutefois, l'employé absent sans autorisation pour l'une ou l'autre de ces journées n'a pas droit au maintien de son traitement;

OU

b) avoir travaillé ledit jour férié si celui-ci coïncide avec un jour prévu à l'horaire de travail de l'employé, sauf s'il est absent pour une raison jugée valable par le sous-ministre.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à la Fête nationale.

Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle l'employé est assujéti au paragraphe a) de l'article 9-38.18, celui-ci voit son traitement maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite. De plus, lorsqu'il est assujéti au paragraphe b) ou c) de l'article 9-38.18, celui-ci voit sa prestation maintenue pour le jour férié.

8-35.05 Pour les fins de la convention, les treize (13) jours énumérés à l'annexe B sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement pour les employés auxquels s'appliquent l'article 8-30.02.

Les articles 8-35.02 à 8-35.04 s'appliquent à ces employés pour les jours fériés et chômés visés à l'annexe B.

Employés occasionnels ou saisonniers

8-35.06 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier pour les périodes effectivement travaillées.

De plus, si cet employé est requis de travailler à l'occasion d'un des jours fériés et chômés prévus à l'annexe B, il reçoit en compensation, pour chaque heure travaillée, une rémunération équivalant à une fois et demie (1 ½) son taux horaire de traitement.

Employés à temps partiel

8-35.07 Sous réserve des dispositions de la *Loi sur la fête nationale*, les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

Toutefois, si cet employé est requis de travailler à l'occasion d'un des jours fériés et chômés prévus à l'annexe B, il reçoit, en compensation, pour chaque heure travaillée, une rémunération équivalant à une fois et demie (1 ½) son taux horaire de traitement.

8-36.00 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

8-36.01 L'employé a droit, sur demande présentée au sous-ministre au moyen du formulaire prévu à cette fin, à une absence sans réduction de traitement, aux fins et pour les périodes de temps suivantes:

- a) son mariage ou son union civile: sept (7) jours consécutifs, y compris le jour du mariage ou de l'union civile;
- b) *i)* le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère ou de sa soeur: le jour du mariage ou de l'union civile, à la condition qu'il y assiste. L'employé a droit de s'absenter du travail une (1) journée additionnelle consécutive sans réduction de traitement lorsqu'il assiste à l'événement et que celui-ci a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de son lieu de résidence.

ii) l'employé a droit, sur demande présentée au sous-ministre, de s'absenter du travail, sans traitement, à l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'enfant de son conjoint, à la condition qu'il y assiste.
- c) le décès de son conjoint, de son fils ou de sa fille: sept (7) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles;
- d) le décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur: trois (3) jours consécutifs incluant le jour du décès ou des funérailles. De plus, à cette occasion, l'employé peut s'absenter deux (2) jours additionnels consécutifs sans traitement;
- e) le décès de son gendre, de sa bru, de l'un de ses grands-parents, de même que son beau-père, sa belle-mère, son beau-frère ou sa belle-sœur;
i) trois (3) jours consécutifs incluant le jour du décès ou des funérailles si le défunt demeurait au domicile de l'employé;

ii) le jour du décès ou des funérailles : si le défunt ne résidait pas au domicile de l'employé;
- f) le décès de l'enfant de son conjoint: le jour du décès ou des funérailles. De plus l'employé peut s'absenter quatre (4) jours additionnels consécutifs sans traitement.
- g) le décès ou les funérailles de son petit enfant: un (1) jour.

L'un des jours octroyés en vertu des paragraphes c) à g) du présent article peut être utilisé de façon non consécutive aux autres jours de congé le cas échéant, à l'occasion de la crémation ou de la mise en terre ou de tout autre rituel visant à mener la personne défunte à son dernier repos.

8-36.02 L'employé a droit à un permis d'absence d'une (1) journée additionnelle consécutive sans perte de traitement dans les cas visés aux paragraphes c, d et e *i*) de l'article 8-36.01 s'il assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres du lieu de résidence de l'employé.

Changement de domicile

8-36.03 L'employé qui change le lieu de son domicile a droit, sur demande présentée au sous-ministre, de s'absenter du travail une (1) journée, sans réduction de traitement, à l'occasion du déménagement. L'employé n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année civile pour ce motif.

Congés pour responsabilité familiales et parentales

8-36.04 L'employé dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions de la présente section a droit de s'absenter sans perte de traitement. L'employé doit en faire la demande au sous-ministre et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire prévu à cette fin. Il doit de plus fournir une pièce justificative attestant du motif de son absence.

Si l'employé est dans l'impossibilité d'aviser au préalable le sous-ministre, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire, remplir le formulaire ci-dessus prévu dès son retour au travail et fournir la pièce justificative exigée ci-dessus.

8-36.05 Sans restreindre la portée de l'article 8-36.04 et sous réserve de l'article 8-36.06, l'employé peut s'absenter du travail lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation ou lorsque sa présence est requise auprès de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison de son état de santé. Les jours ou demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve de congés de maladie de l'employé et, à défaut, ces absences sont sans traitement. Le sous-ministre peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employé peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

L'employé doit avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assurer autrement sa présence et pour limiter la durée du congé.

8-36.06 Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 8-36.05 ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de dix (10) jours peut être déduit de la réserve de congés de maladie de l'employé.

8-36.07 L'employé peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs prévus au 2^e alinéa de l'article 79.1 et 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'employé est requis en application de l'alinéa précédent décède au cours du congé, l'employé peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu à l'article 8-36.01.

8-36.08 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employé 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'employé.

8-36.09 L'employé qui désire se prévaloir d'un congé prévu à l'article 8-36.05, 8-36.07 ou 8-36.08 en avise le sous-ministre dès que possible en précisant les motifs de son absence et en fournissant la preuve justifiant celle-ci.

8-36.10 Durant ces congés, l'employé bénéficie des avantages prévus aux deuxième et troisième alinéas de l'article 9-37.47.

Le retour au travail, à la suite d'un de ces congés, est effectué conformément à l'article 9-37.47.

Employés occasionnels ou saisonniers

8-36.11 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent, au regard des employés occasionnels ou saisonniers, qu'à l'employé saisonnier ou l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

Malgré le premier alinéa, l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an a droit, sur demande présentée au sous-ministre, de s'absenter du travail, pour les raisons et périodes de temps suivantes:

- a) le jour de son mariage ou de son union civile : un (1) jour sans réduction de traitement;
- b) le jour du mariage ou de l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint : un (1) jour sans traitement, à la condition d'y assister;
- c) le décès de son conjoint, de son fils, de sa fille, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint: le jour du décès ou des funérailles, sans réduction de traitement, à la condition d'y assister. De plus, l'employé peut s'absenter quatre (4) jours additionnels consécutifs sans traitement;
- d) le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit enfant ou de l'un de ses grands-parents : le jour du décès ou des funérailles, sans traitement.

De plus, l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an a également droit, sans toutefois excéder les périodes où il aurait effectivement travaillé, aux congés prévus aux articles 8-36.05 et 8-36.07. Ces congés sont toutefois sans traitement. Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 8-36.05 ne peut excéder dix (10) jours par année civile.

Employés à temps partiel

8-36.12 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel pendant les périodes de mises à pied.

Lorsque l'employé a droit aux congés prévus à la présente section, ceux-ci sont sans traitement.

CHAPITRE 9-0.00 RÉGIMES COLLECTIFS

9-37.00 DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

9-37.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à l'employé un avantage, monétaire ou autre, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

9-37.02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité, et du congé pour adoption prévues par la présente section sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi ou, dans les cas et conditions prévus par la présente section, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles l'employé reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi. Dans le cas où l'employé partage avec son conjoint les semaines de prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, les indemnités prévues à la présente section ne sont versées que si l'employé reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

9-37.03 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.

9-37.04 Le sous-ministre ne rembourse pas à l'employé 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 d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi*.

9-37.05 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.

9-37.06 **Supprimé**

9-37.07 S'il est établi devant un arbitre qu'une employée temporaire s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que le sous-ministre 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

9-37.08 L'employée 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 9-37.39 et 9-37.40, doivent être consécutives.

L'employée 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 9-37.39 et 9-37.40, doivent être consécutives.

L'employée enceinte qui n'est ni admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 9-37.39 et 9-37.40, doivent être consécutives.

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

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

9-37.09 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est déterminée par l'employée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, dans le cas de l'employée 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 de ce régime et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

9-37.10 L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu à la présente section a aussi

droit au congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 9-37.15, 9-37.18 ou 9-37.19 selon le cas.

L'employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 9-38.03 bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date à laquelle elle est médicalement apte au travail et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par la section 9-37.00.

9-37.11 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'article 9-37.08. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du sous-ministre, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

9-37.12 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée 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'employée peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si son état de santé ou 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'employée.

Durant ces prolongations, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement. L'employée bénéficie des avantages prévus à l'article 9-37.42 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 9-37.43 pendant les semaines subséquentes.

9-37.13 L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux articles 9-37.08 ou 9-37.12, est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de la section 9-38.00 en autant qu'elle y ait normalement droit.

Préavis de départ

9-37.14 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un avis écrit au sous-ministre 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 de l'accouchement.

Le délai de présentation de l'avis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité de l'avis, sous réserve de la production au sous-ministre d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Indemnités et avantages

Indemnités prévues pour l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale

9-37.15 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ tel que défini au paragraphe c) de l'article 9-37.20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante² :

- 1) En additionnant :
 - a) Le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;
 - b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a);
- 2) Et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance parentale que l'employée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement des prestations, des intérêts, des pénalités et des autres montants 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 suite à une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1) du premier alinéa et le montant des prestations 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'employée 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.

9-37.16 Le sous-ministre ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'employée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

¹ L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

² Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

Malgré l'alinéa précédent, le sous-ministre effectue cette compensation si l'employée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre de l'employeur à cet effet. Si l'employée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

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

9-37.17 Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité en prestations d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut excéder le montant brut établi au paragraphe 1) du 1^{er} alinéa de l'article 9-37.15. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés de son employeur prévu à l'article 9-37.15 ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Indemnités prévues pour l'employée admissible au Régime d'assurance emploi

9-37.18 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 9-37.20 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 pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

A. Pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance emploi, une indemnité calculée de la façon suivante³ :

En additionnant :

a) Le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a);

B. pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe A, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1) En additionnant :

a) le montant représentant 100% du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;

b) et le montant représentant 88% de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a);

³ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

- 2) et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime d'assurances emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance emploi que l'employée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement de prestations, intérêts, pénalités et autres montants 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 suite à une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1) du paragraphe B du premier alinéa 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'employée 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 EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auquel l'employée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, l'employée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au paragraphe B) du présent article comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

Les articles 9-37.16 et 9-37.17 s'appliquent à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

9-37.19 L'employée 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'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 9-37.20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit à un congé d'une durée de 20 semaines et de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité calculée selon la formule suivante :

En additionnant :

- a) Le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;

- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a);

L'article 9-37.17 s'applique à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Dispositions particulières

9-37.20 Dans les cas visés aux articles 9-37.15, 9-37.18 et 9-37.19:

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée 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'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par le sous-ministre 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 au sous-ministre par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou EDSC au moyen d'un relevé officiel.
- c) le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.

Ce service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction Publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et des centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS), 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, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 9-37.15, 9-37.18 et 9-37.19 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'employée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe ;

- d) Aux fins de la présente section, on entend par traitement, le traitement de l'employée tel qu'il est prévu à l'article 10-41.01 incluant, le cas échéant, la prime prévue à l'article 10-43.03, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Ce traitement est réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employé aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la section 5-19.00 sont respectées.

- e) L'employée qui bénéficie d'une allocation d'isolement, ou de rétention en vertu de la présente convention collective continue de recevoir cette allocation durant son congé de maternité.

9-37.21 L'employée peut reporter ses semaines de vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si elle avise le sous-ministre de la date du report au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé.

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

9-37.22 L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois, qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir, 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;

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

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

Telle 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 de l'employée.

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

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne ultérieurement et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'employée enceinte, à la date de son accouchement et pour l'employée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour l'employée 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 au présent article, l'employée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, le sous-ministre verse à l'employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci; sinon, le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où l'employée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

En plus des dispositions qui précèdent, le sous-ministre peut, à la suite d'une demande écrite à cet effet, confier une répartition d'heures de travail de jour à l'employée enceinte travaillant sur un quart de travail rotatif ou fixe.

Autres congés spéciaux

9-37.23 L'employée 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 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 semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Durant ces congés, l'employée peut se prévaloir des dispositions de l'assurance traitement; toutefois, dans le cas du paragraphe c) concernant les visites reliées à la grossesse chez un professionnel de la santé, l'employée peut au préalable bénéficier d'un congé spécial avec traitement d'une durée maximale de quatre (4) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit s'utiliser en jours ou demi-jours. Le sous-ministre peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

Autres congés parentaux

Congé à l'occasion de la naissance

9-37.24 L'employé 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'employé a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième 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'employé qui désire se prévaloir du présent congé en avise le sous-ministre dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Congé de paternité

9-37.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 9-37.39 et 9-37.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée au sous-ministre 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. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Toutefois, l'employé peut demander par écrit au sous-ministre de fractionner le congé en semaine. S'il y a entente avec le sous-ministre, les dates du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service. Elles ne doivent pas avoir pour effet de priver un autre employé des droits qui sont prévus à l'article 8-34.05.

Dans le cas de l'employé 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 de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

9-37.26 L'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir au sous-ministre, 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'employé. Durant cette prolongation, l'employé ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 9-37.43.

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

9-37.27 Pendant le congé de paternité prévu à l'article 9-37.25, l'employé, qui a complété vingt (20) semaines de service, 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 2^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 9-37.15 ou 9-37.18, selon le cas, et les articles 9-37.16 et 9-37.17 s'appliquent à l'employé visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

9-37.28 L'employé 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 9-37.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employé a complété vingt (20) semaines de service.

Disposition particulière

9-37.29 Les paragraphes a), b), d) et e) de l'article 9-37.20 s'appliquent dans les cas visés aux articles 9-37.27 et 9-37.28, en faisant les adaptations nécessaires.

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

9-37.30 L'employé a droit à un congé sans réduction de traitement 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 15^e jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. L'employé qui désire se prévaloir du présent congé en avise le sous-ministre dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

9-37.31 L'employé qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 9-37.39 et 9-37.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée au sous-ministre 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 52^e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Lorsque l'employé 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 de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour l'employé non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au Régime d'assurance emploi, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec le sous-ministre.

9-37.32 L'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31 s'il fait parvenir au sous-ministre, 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'employé.

Durant cette prolongation, l'employé ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 9-37.43.

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

9-37.33 Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31, l'employé, qui a complété vingt (20) semaines de service, 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 2^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 9-37.15 ou 9-37.18, selon le cas, et les articles 9-37.16 et 9-37.17, s'appliquent à l'employé visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

9-37.34 L'employé 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 à l'article 9-37.31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employé a complété vingt (20) semaines de service.

Disposition particulière

9-37.35 Les paragraphes a), b), d) et e) de l'article 9-37.20 s'appliquent dans les cas visés aux articles 9-37.33 et 9-37.34, en faisant les adaptations nécessaires.

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

9-37.36 L'employé qui adopte l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre 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

9-37.37 L'employé bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, à la suite d'une demande écrite adressée au sous-ministre si possible 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 l'enfant.

L'employé 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 au sous-ministre si possible quinze (15) jours à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Le congé sans traitement prévu au 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 9-37.31 s'applique alors.

Congé sans traitement

9-37.38 L'employé a droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre 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 au présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé.

- a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employée en prolongation du congé de maternité prévu à l'article 9-37.08 sous réserve de l'article 9-37.21.

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employé en prolongation du congé de paternité prévu à l'article 9-37.25 ou en prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31. La durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou suivant l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas. L'article 9-37.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

L'employé 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 consécutifs. Lorsque l'employé se prévaut d'un congé partiel sans traitement en vertu du présent article, elle ou il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine et le choix de l'employé relativement à l'étalement des heures de travail doit être approuvé par le sous-ministre. Ce dernier tient compte, le cas échéant, des impératifs familiaux qui lui ont été soumis par l'employé. En cas de désaccord du sous-ministre quant au nombre de jours de congé par semaine, l'employé a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) de congé par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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

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

L'employé 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 la conjointe ou le conjoint de l'employé n'est pas un employé d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 9-37.20, l'employé 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 date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

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

L'employé 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

9-37.39 Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, l'employé en congé de paternité ou l'employé en congé pour adoption en vertu de l'article 9-37.31 peut, après entente avec le sous-ministre, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

9-37.40 Sur demande présentée au sous-ministre, l'employée en congé de maternité, l'employé en congé de paternité, l'employé en congé pour adoption en vertu de l'article 9-37.31 ou l'employé en congé sans traitement à temps complet en vertu de l'article 9-37.38 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 non 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 8-36.07 et 8-36.08.

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'employé est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. L'employé bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 9-37.43.

9-37.41 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 9-37.39 ou 9-37.40, le sous-ministre verse à l'employé 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 9-37.02.

Avantages

9-37.42 Durant le congé de maternité visé par l'article 9-37.08, les congés spéciaux prévus aux articles 9-37.22 et 9-37.23, le congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 9-37.24, le congé de paternité prévu à l'article 9-37.25 et le congé pour adoption prévu aux articles 9-37.30, 9-37.31 ou 9-37.36, l'employé bénéficie, pour autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants:

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

9-37.43 Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 9-37.37, l'employé accumule son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes.

Durant le congé sans traitement prévu à l'article 9-37.38, l'employé 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, y compris la part de l'employeur, pour les semaines suivantes. De plus, l'employé accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé.

L'employé peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus à l'article 9-38.07 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Retour au travail

9-37.44 Le sous-ministre doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

L'employée à qui le sous-ministre a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail, à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 9-37.38 ou d'être sujet à l'application de l'article 9-37.13.

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

9-37.45 L'employé doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 9-37.25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 9-37.38. Au terme de cette période, l'employé 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'employé qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

9-37.46 L'employé à qui le sous-ministre a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à l'article 9-37.38 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 9-37.37 doit donner un avis écrit 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 prévu, il est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

9-37.47 Au retour du congé de maternité, d'un des congés spéciaux visés aux articles 9-37.22 ou 9-37.23, du congé de paternité prévu à l'article 9-37.25, du congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 9-37.37 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines, l'employé reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, l'employé réintègre son emploi ou est affecté(e) à un emploi de sa classe d'emplois situé si possible dans la même localité mais de toute façon à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

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

Aux fins de l'application du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.

Employés occasionnels ou saisonniers

9-37.48 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier, sans toutefois excéder les périodes où il ou elle aurait effectivement travaillé, et sous réserve des particularités suivantes :

- l'employé saisonnier qui n'a pas encore été rappelé et qui désire se prévaloir d'un des congés prévus à l'article 9-37.38, doit en aviser le sous-ministre dans les trente (30)

jours avant l'expiration de la période où, si elle ou il avait travaillé, elle ou il aurait pris son congé de maternité, de paternité ou d'adoption ;

- pour l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an:
 - a) le congé à l'occasion de la naissance de son enfant prévu à l'article 9-37.24, le congé à l'occasion de l'adoption de son enfant prévu à l'article 9-37.30 ou le congé pour adoption prévu à l'article 9-37.36 s'appliquent; toutefois, seuls les deux (2) premiers jours de congé sont avec maintien du traitement;
 - b) le congé de paternité prévu à l'article 9-37.25, sa prolongation prévue à l'article 9-37.26, le congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31 et sa prolongation prévue à l'article 9-37.32 s'appliquent; toutefois ces congés sont sans traitement et les indemnités prévues aux articles 9-37.27, 9-37.28, 9-37.33 et 9-37.34 ne s'appliquent pas ;
 - c) concernant le congé sans traitement prévu à l'article 9-37.38, seul le congé prévu au paragraphe b) s'applique;
 - d) les congés spéciaux prévus par à l'article 9-37.23 s'appliquent: toutefois ces congés sont sans traitement;
 - e) les articles 9-37.13, 9-37.29, 9-37.35, 9-37.37 et 9-37.43, à l'exception de l'accumulation de l'expérience, ne s'appliquent pas;
 - f) l'article 9-37.22, sous réserve des dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif, ne s'applique pas.

Employés à temps partiel

9-37.49 La présente section ne s'applique pas à l'employé à temps partiel pendant les périodes de mise à pied.

- a) les articles 9-37.19, l'alinéa d) de l'article 9-37.20, 9-37.24, 9-37.42, 9-37.47 ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.
- b) L'article 9-37.23 s'applique de la façon suivante:
 - i) Dans le cas des visites prévues au paragraphe c) de l'article 9-37.23, le congé spécial auquel l'employée à temps partiel a droit est de deux (2) jours. Ce congé spécial peut être pris par demi-journée.
 - ii) Lors d'un congé spécial en vertu de l'article 9-37.22 ou de l'article 9-37.23, l'employée à temps partiel bénéficie des avantages qui sont prévus aux articles 9-37.51 et 9-37.52.
 - iii) Le dernier alinéa de l'article 9-37.23 ne s'applique pas à l'employée à temps partiel. Durant les congés prévus à l'article 9-37.22 et à l'article 9-37.23, l'employée à temps partiel peut se prévaloir des bénéfices du régime

d'assurance traitement pour autant qu'elle y ait droit. Dans le cas du paragraphe c) de l'article 9-37.23, l'employée à temps partiel doit avoir épuisé les deux (2) jours mentionnés au sous paragraphe i) du présent paragraphe.

- c) Les dispositions relatives aux congés partiels sans traitement prévues à l'article 9-37.38 s'appliquent à l'employé à temps partiel sous réserve que l'employé doit être disponible un minimum de deux (2) jours consécutifs par semaine. Aux fins de l'application du présent article, une semaine débute le lundi et se termine le dimanche.
- d) Aux fins de la présente section, le traitement hebdomadaire servant à calculer l'indemnité de congé de maternité ou, selon le cas, l'indemnité du congé de paternité ou du congé pour adoption de l'employé à temps partiel est défini comme suit:

TRAITEMENT HEBDOMADAIRE: Le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité ou, le cas échéant, son congé de paternité ou son congé pour adoption et pendant lesquelles l'employé n'a pas été mis à pied. Si, pendant cette période, l'employé à temps partiel a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement, il est entendu qu'aux fins du calcul de son indemnité durant son congé de maternité, son congé de paternité ou son congé pour adoption, on se réfère au traitement à partir duquel telles prestations ont été établies.

Dans le cas de l'employé à temps partiel qui, à la date du début de son congé de maternité ou, le cas échéant, à la date du début de son congé de paternité ou de son congé pour adoption, ne détient pas le statut d'employé à temps partiel depuis au moins vingt (20) semaines, la différence entre les vingt (20) semaines nécessaires au calcul de son traitement hebdomadaire moyen et le nombre de semaines depuis sa nomination à titre d'employé à temps partiel est considérée avoir été rémunérée en moyenne vingt-neuf (29) heures par semaine au traitement horaire.

Par ailleurs, toute période, pendant laquelle l'employée à temps partiel en congé spécial prévu à l'article 9-37.22 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST, est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption de l'employé à temps partiel comprend la date de majoration des taux 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, le congé de paternité ou le congé pour adoption de l'employé à temps partiel comprend cette date, le traitement hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

9-37.50 L'employée à temps partiel non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ni aux prestations du Régime d'assurance emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité lors du congé de maternité.

Toutefois, l'employée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 9-37.20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établie par une autre province ou un territoire, a le droit de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité calculée selon la formule suivante :

En additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a);

L'article 9-37.17 s'applique à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

9-37.51 Durant le congé de maternité visé par l'article 9-37.08 et les prolongations prévues à l'article 9-37.12, les congés spéciaux prévus aux articles 9-37.22 et 9-37.23, le congé de paternité prévu à l'article 9-37.25 et le congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31, l'employé à temps partiel bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie; en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de l'expérience;

9-37.52 Au retour du congé de maternité, d'un des congés spéciaux visés aux articles 9-37.22 et 9-37.23, du congé de paternité prévu à l'article 9-37.25, du congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31, du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines, l'employé reprend son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

9-37.53 L'employé à temps partiel qui bénéficie d'une prime d'isolement ou d'une prime de rétention en vertu de la section 10-44.00 continue de recevoir cette prime durant son congé de maternité, son congé de paternité et durant les congés pour adoption prévus à l'article 9-37.30 et à l'article 9-37.31 pour autant qu'il y ait droit.

Malgré ce qui précède, l'article 9-37.17 s'applique à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

9-37.54 L'employé à temps partiel dont la conjointe accouche ou qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou lors d'une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse, a droit à un congé de cinq (5) jours dont deux (2) jours avec traitement. Ce congé peut être fractionné à la demande de l'employé et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième

jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou le cas échéant, l'interruption de grossesse.

Un de ces deux (2) jours peut être utilisé pour le baptême et l'enregistrement.

Dispositions transitoires

9-37.55 Au moment de l'approbation de la convention collective par le gouvernement, l'employé visé bénéficiant déjà de l'indemnité compensatoire prévue aux articles 9-37.15, 9-37.18, 9-37.19, 9-37.27, 9-37.28, 9-37.33 et 9-37.34 de la convention collective 2010-2015 n'est pas visé par les dispositions de ces articles dans la présente convention collective.

9-38.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

Les régimes d'assurance vie et traitement prévus dans la convention collective 2010-2015 demeurent en vigueur jusqu'au premier du mois suivant le 60^e jour de l'approbation de la convention collective. Le régime d'assurance maladie prévu dans la convention 2010-2015 demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2017.

Les régimes d'assurance vie et traitement, la lettre d'entente numéro 4 concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie de l'employé prévu dans la présente convention entrent en vigueur le premier du mois suivant le 60^e jour de l'approbation de la convention collective.

Le régime d'assurance maladie entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

9-38.01 Aux fins de la présente section on entend par personne à charge une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le *Règlement sur le régime général d'assurance médicaments* (L.R.Q., c. A-29.01, r.2) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*, domiciliée chez l'employé qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

9-38.02 Les employés bénéficient, en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus à la présente section selon les modalités suivantes:

- a) tout employé dont la semaine normale de travail est à temps complet ou soixante-quinze pour cent (75%) et plus du temps complet: après vingt-et-un (21) jours de travail effectif, le sous-ministre verse, dans ce cas, sa pleine contribution pour cet employé;
- b) tout employé dont la semaine normale de travail est plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins de soixante-quinze (75 %) du temps complet: après vingt-et-un (21) jours de travail effectif, le sous-ministre verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour un employé à temps complet, l'employé payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution;

- c) tout employé dont la semaine normale de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps complet est exclu totalement, qu'il soit ou non assujetti à la présente convention.

9-38.03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une complication grave d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les attributions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par le sous-ministre.

Toutefois, le sous-ministre peut utiliser temporairement l'employé, sous réserve de ses restrictions médicales, à un autre emploi pour lequel il est qualifié, de son unité de négociation ou non, qui ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de l'employé, tout en maintenant son traitement. Lorsque l'employé doit justifier les restrictions médicales en regard des attributions envisagées, il se voit rembourser les frais d'obtention d'un seul certificat médical. En cas de divergence d'opinion sur les restrictions médicales de l'employé, le litige est soumis à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, l'employé qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu des dispositions des sections 9-38.00 et 9-39.00, rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par le sous-ministre ou la part de l'employeur dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 10-46.14 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

9-38.04 À moins que l'employé n'établisse à la satisfaction du sous-ministre ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente, une période d'invalidité est :

- dans le cas où elle est inférieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet;
- dans le cas où elle est égale ou supérieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de trente (30) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet.

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

9-38.05 À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par l'employé lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, ou de service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle l'employé refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la présente section.

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

9-38.06 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

Régimes d'assurance

9-38.07 L'employeur administre le régime de base d'assurance maladie et les régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat. Il effectue notamment la retenue des cotisations requises. Ce contrat, qui ne peut comporter de stipulations impliquant une obligation monétaire de la part de l'employeur autres que celles découlant de la présente section ni de stipulations contraires à la présente convention collective, prévoit un maximum de trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participants. Les régimes couvrent l'employé, son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge.

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

9-38.08 Les dispositions du contrat visant l'administration des régimes font l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat. Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette entente ne peut faire l'objet d'un grief.

9-38.09 Les régimes complémentaires peuvent être obligatoires ou facultatifs selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat et peuvent comporter, séparément ou en combinaison avec des prestations d'assurance maladie, des prestations d'assurance vie et d'assurance traitement. Les prestations d'assurance traitement complémentaire doivent répondre aux exigences suivantes:

- le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la réserve de congés de maladie du prestataire, le cas échéant;
- la prestation ne peut dépasser quatre-vingt-dix pour cent (90%) du traitement net d'impôt, cette prestation comprenant les prestations que l'employé peut recevoir de

toutes autres sources, notamment la *Loi sur l'assurance automobile*, le Régime de rentes du Québec, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, le Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que l'employé peut recevoir d'autres sources;

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

9-38.10 Une entente en application de l'article 9-38.08 comporte entre autres les stipulations suivantes:

a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées ne peuvent être majorés durant les douze premiers mois de leur entrées en vigueur, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite, sous réserve d'une mésentente avec l'assureur conduisant à un appel d'offres, et une garantie que l'employeur est avisé de toute majoration relative à ce tarif au minimum deux (2) mois à l'avance. Cet avis peut être de quarante-cinq (45) jours s'il n'y a pas de changement d'assureur ni de changement de structure de tarification dans les régimes;

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

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

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

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

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

f) la transmission à l'employeur d'une copie conforme du contrat et de tout avenant de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges; lorsque l'assureur est choisi, la transmission à l'employeur des éléments non conformes au cahier des charges le cas échéant. Les dispositions relatives aux formules financières n'ont pas à être transmises à l'employeur. Toutefois, l'employeur est informé du contenu de tout avenant au moins trente(30) jours avant la date de son entrée en

vigueur;

- g) les conditions concernant la retenue des primes requises notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement et ce, en application du contrat d'assurance; dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du syndicat à moins d'une entente avec l'employeur.
- h) la transmission par l'assureur à l'employeur des relevés d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des adhérents.

Régime d'assurance vie

9-38.11 L'employé bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cent dollars (6 400 \$).

9-38.12 Un montant d'assurance vie de cent mille dollars (100 000 \$) est versé par l'employeur à tout employé qui décède des suites d'un accident survenu à cause et dans l'exercice des fonctions découlant de son statut juridique d'agent de la paix. Le montant de cette assurance n'est pas versé si l'employé décède des suites d'un accident dû à sa faute lourde.

9-38.13 Le montant mentionné à l'article 9-38.11 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les employés visés au paragraphe b) de l'article 9-38.02, pour les employés à temps partiel, les employés saisonniers ainsi que les employés occasionnels embauchés pour une période d'un (1) an ou plus.

Régime de base d'assurance maladie

9-38.14 La contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie quant à tout employé ne peut excéder le moindre des montants suivants:

- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même, son conjoint, son enfant à charge ou sa personne à charge:

À compter du 1^{er} janvier 2018 : 15,00 \$ par mois

À compter du 1^{er} janvier 2019 : 20,00 \$ par mois

- b) dans le cas d'un participant assuré seul:

À compter du 1^{er} janvier 2018 : 7,00 \$ par mois

À compter du 1^{er} janvier 2019 : 8,00 \$ par mois

- c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime de base.

9-38.15 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants indiqués aux paragraphes a) et b) de l'article 9-38.14 sont diminués des deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime de base et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur sous réserve du maximum prévu à l'article 9-38.07, comprenant ou non le solde des prestations du régime de base d'assurance maladie.

9-38.16 La participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire mais un employé peut, moyennant un préavis écrit à l'assureur, refuser ou cesser d'y participer, à condition qu'il établisse que lui-même, son conjoint ou son enfant à charge et sa personne à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance comportant des prestations similaires ou qu'il est lui-même assuré à titre de conjoint, d'enfant à charge ou de personne à charge.

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

Malgré ce qui précède, l'employé qui a refusé ou cessé de participer au régime de base d'assurance maladie et ce, aux conditions prévues à la présente section, peut néanmoins participer aux régimes complémentaires.

9-38.17 Un employé qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à condition d'établir à la satisfaction de l'assureur:

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

Sous réserve du paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

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

Régime d'assurance traitement

9-38.18 Sous réserve des dispositions des présentes, un employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail.

- a) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés de maladie à sa réserve: au traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

Malgré ce qui précède, l'employé qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu à l'article 9-38.21 se voit appliquer les dispositions suivantes:

- chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un jour complet de congé de maladie;
 - la période d'invalidité pendant laquelle l'employé peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congés de maladie à sa réserve à la date de son départ en invalidité;
 - l'employé conserve à sa réserve les congés de maladie qui, en application des dispositions de l'article 9-38.21, n'ont pas été utilisés.
- b) À compter de l'expiration de la période prévue au paragraphe a), sous réserve, le cas échéant, d'un délai de carence minimum de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante dollars (40 \$) par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son traitement, en excédent de ce montant mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3%) de son traitement.
- c) À compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) du montant déterminé pour la période précitée.

Le taux de traitement et, le cas échéant le montant forfaitaire, de l'employé aux fins du calcul des montants prévus aux paragraphes b) et c) ci-dessus sont ceux prévus à la section 10-41.00 à la date où commence le paiement de la prestation.

Toutefois, ce taux de traitement est réajusté conformément aux dispositions de la section 10-41.00 entraînant, le cas échéant, un nouveau montant forfaitaire servant au réajustement de la prestation. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employé aurait normalement droit, si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la section 5-19.00 sont respectées.

Pour l'employé visé au paragraphe b) de l'article 9-38.02, la prestation visée aux paragraphes b) et c) du présent article est réduite au prorata, sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable

sur la base du temps complet.

9-38.19 À compter de la cinquième (5^e) semaine d'invalidité au sens de l'article 9-38.03, l'employé peut, après approbation du sous-ministre, bénéficier d'une période de réadaptation aux attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujéti au régime d'assurance traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue.

Durant cette période de réadaptation, l'employé reçoit son traitement pour le temps travaillé uniquement au lieu des avantages prévus aux paragraphes a), b) ou c) de l'article 9-38.18 et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste.

Malgré l'alinéa précédent, l'employé peut, après approbation du sous-ministre, s'absenter en vacances, au cours de la période de réadaptation, pendant une période maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Le cas échéant, les jours de congés ainsi utilisés sont déduits de sa réserve de vacances.

La période de réadaptation, incluant les jours de vacances prévus à l'alinéa précédent ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà de cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) de l'article 9-38.18.

9-38.20 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujéti et il demeure assuré; toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie à sa réserve, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti sans perdre de droits. Le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Aux fins de la présente convention collective, l'employé bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance traitement visé à la présente section, est réputé absent sans traitement même si l'employeur assume le paiement des prestations.

L'employé absent pour invalidité et sujet à l'application des dispositions des paragraphes b) et c) de l'article 9-38.18, pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement de l'année suivante, est réputé absent avec traitement aux fins d'application des dispositions des articles 8-34.01 et 8-34.02. Si l'employé est absent pour invalidité pour une période additionnelle à cette période au cours d'une même année financière et sujet à l'application des dispositions des paragraphes b) et c) de l'article 9-38.18, il est réputé absent sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

9-38.21 Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la *Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles*, la *Loi sur l'assurance automobile*, la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*, la *Loi visant à*

favoriser le civisme ou en vertu du Régime de rentes du Québec ou du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Aux fins du présent article, les jours de congés de maladie utilisés conformément aux dispositions du paragraphe a) de l'article 9-38.18 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie de l'employé que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son traitement et celui des prestations versées par un des organismes prévus à l'alinéa précédent.

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

- la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.18. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime des rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi; de plus, les prestations prévues au paragraphe a) déjà mentionné sont réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à être versé.

Sur demande écrite du sous-ministre, laquelle est accompagnée des formulaires appropriés, l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au premier alinéa doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue aux paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.18 ne s'applique qu'à compter du moment où l'employé est reconnu admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement, l'employé rembourse à l'employeur, dès qu'il reçoit cette prestation, la portion de la prestation versée en vertu de l'article 9-38.18 qui aurait dû être déduite en application du premier alinéa du présent article.

Malgré l'alinéa qui précède, l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*, peut refuser de présenter sa demande à l'organisme concerné s'il a choisi de ne pas porter plainte à la suite de l'acte criminel commis contre lui.

L'employé bénéficiaire d'une prestation visée au premier alinéa du présent article doit, pour avoir droit aux bénéfices prévus, informer le sous-ministre des montants qui lui sont payables et l'autoriser, par écrit, à obtenir les renseignements nécessaires auprès de l'organisme concerné. Le cas échéant, l'employé doit signer les formules requises.

9-38.22 Le versement des montants payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance traitement est effectué directement par le sous-ministre mais sous réserve de la présentation par l'employé des pièces justificatives.

9-38.23 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, le sous-ministre ou bien l'assureur ou organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

9-38.24 De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser le sous-ministre sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

Pour avoir droit à un permis d'absence pour cause de maladie, l'employé doit remettre au sous-ministre, une déclaration écrite établissant la cause de son absence.

S'il y a abus de la part d'un employé, ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir, à ses frais, à la demande du sous-ministre, soit un certificat médical indiquant le diagnostic pathologique, les traitements prescrits et la durée probable de l'absence, soit le rapport d'invalidité de l'employeur attestant qu'il est incapable de travailler, laquelle demande doit être faite, sauf dans des circonstances exceptionnelles, avant le retour au travail de l'employé; lorsque le sous-ministre juge à propos de faire une telle demande avant l'absence, il doit le faire par écrit. Le contenu de ce certificat médical ou du rapport d'invalidité de l'employeur est sujet à vérification par un médecin désigné par le sous-ministre et celui-ci peut également, aux frais de l'employeur, faire examiner l'employé relativement à toute absence autant que possible dans la même région où demeure l'employé. Cet examen médical est effectué par un médecin désigné par le sous-ministre.

Toute divergence d'opinions entre le médecin désigné par le sous-ministre et celui de l'employé doit être soumise pour adjudication finale à un troisième (3^e) médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé. Le cas échéant, le sous-ministre rembourse à l'employé, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

Dans le cadre de l'exercice de son mandat, l'arbitre médical doit disposer de tous les renseignements portés à la connaissance du médecin de l'employeur.

Le sous-ministre traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux de l'employé de façon confidentielle.

9-38.25 Par ailleurs, si le sous-ministre a des motifs raisonnables de croire qu'un employé est médicalement inapte à exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois, il en informe le syndicat.

Dans les cinq (5) jours suivants, les parties doivent choisir un médecin devant procéder, pour adjudication finale, à l'expertise médicale de l'employé. Ce médecin est payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

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

À défaut d'entente dans le délai imparti sur le choix du médecin ou lors d'une situation

urgente nécessitant l'intervention immédiate du sous-ministre, celui-ci désigne alors le médecin et dans ce cas l'employé peut contester les résultats de l'expertise médicale. Le dossier est alors soumis pour adjudication finale à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé. Le cas échéant, le sous-ministre rembourse à l'employé, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

9-38.26 Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employé n'a pu aviser le sous-ministre sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

Si l'employé fait une fausse déclaration ou si le motif de l'absence est autre que la maladie, le sous-ministre peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

9-38.27 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00.

Réserve de congés de maladie

9-38.28 Pour chaque mois civil pendant lequel il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables, le sous-ministre crédite à l'employé dix douzièmes (10/12) de jour de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin de ce mois. S'il ne répond pas à la condition exigée, l'employé perd son droit au crédit pour ce mois.

9-38.29 Les crédits de congé de maladie qu'acquiert l'employé sont versés à sa réserve. Les jours utilisés sont soustraits de sa réserve.

9-38.30 Au 30 septembre, si la réserve de l'employé excède vingt (20) jours, cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé.

Une indemnité équivalant au nombre de jours de maladie retirés de sa réserve lui est payée. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employé au moment du paiement, lequel est effectué au cours du mois de décembre.

Lors du paiement de l'indemnité, le sous-ministre précise à l'employé le nombre de jours et fractions de jours de congé de maladie auquel correspond ce paiement.

Dispositions particulières

9-38.31 Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes b) et c) de l'article 9-38.18 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employé prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

9-38.32 L'employé qui est absent sans traitement ou suspendu n'accumule et ne peut utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 9-38.18 mais il conserve, sous réserve de l'article 9-38.30, les jours de congés de maladie à sa réserve à son départ.

9-38.33 Les dispositions relatives aux divers régimes d'assurances prévus par la présente section ne s'appliquent pas à l'employé qui, à la suite de l'attribution d'un nouveau classement, conserve, à sa demande et en vertu de la directive applicable, les divers régimes d'assurance collective auxquels il participait avant l'attribution de ce nouveau classement.

Remboursement de la réserve de congés de maladie de l'employé temporaire ou permanent

9-38.34 Le sous-ministre paie à l'employé (ou à ses ayants droit, le cas échéant) qui a au moins une (1) année d'ancienneté depuis sa nomination à titre temporaire au moment de sa démission, de son congédiement disciplinaire ou administratif, de son décès ou de sa retraite, une indemnité équivalant au nombre des jours de congé de maladie à sa réserve à titre d'employé de la fonction publique. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employé au moment de son départ.

Malgré ce qui précède, l'employé temporaire ayant accumulé six (6) mois d'ancienneté depuis sa nomination à titre temporaire et dont on met fin à l'emploi avant qu'il n'ait complété son stage probatoire reçoit l'indemnité prévue à l'alinéa précédent. De plus, cet employé a également droit à l'indemnité pour les jours de congés de maladie qu'il a transférés en vertu du deuxième alinéa de l'article 9-38.37.

L'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du présent article, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue à la section 3-12.00.

Employés occasionnels ou saisonniers

9-38.35 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent, au regard des employés occasionnels ou saisonniers, qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour un (1) an ou plus, pour les seules périodes où il aurait effectivement travaillé et sous réserve des particularités décrites aux articles 9-38.36 à 9-38.43.

Malgré l'alinéa précédent, l'article 9-38.13 s'applique à l'employé saisonnier tant qu'il conserve son droit de rappel.

9-38.36 Aux fins de l'application des dispositions de l'article 9-38.02, l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, doit, à chaque nouvelle période d'emploi, avoir accumulé vingt et un (21) jours de travail effectif avant de pouvoir bénéficier des régimes prévus à la présente section, sauf si l'interruption entre les périodes d'emploi est de soixante (60) jours ou moins.

Aux fins du calcul, un (1) jour est égal au nombre d'heures prévu à son horaire quotidien.

9-38.37 L'employé saisonnier nommé à titre d'employé temporaire conserve sa réserve de congés de maladie. Il en est de même pour l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre d'employé occasionnel et sa nomination à titre d'employé temporaire. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, ce transfert de la réserve de congés de maladie peut s'appliquer à l'employé qui en fait la demande si cette réserve n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

9-38.38 Aux fins du troisième aliéna de l'article 9-38.20, les périodes au cours desquelles l'employé saisonnier reçoit des prestations d'assurance traitement sont considérées des absences avec traitement jusqu'à concurrence de la moitié des heures prévues à son horaire entre la date de son rappel et celle de sa mise à pied. Les absences pour invalidité en sus de ces heures sont réputées sans traitement.

9-38.39 L'employé occasionnel ou saisonnier mis à pied ne peut accumuler ou utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 9-38.18.

Remboursement de la réserve de congés de maladie de l'employé saisonnier

9-38.40 Les articles 9-38.30 et 9-38.34 ne s'appliquent pas à l'employé saisonnier.

Lors de sa mise à pied, si la réserve de congés de maladie de l'employé saisonnier excède vingt (20) jours, cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé.

Une indemnité équivalant au nombre de jours de maladie retirés de sa réserve lui est payée. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employé au moment de sa mise à pied.

Lors du paiement de l'indemnité, le sous-ministre précise à l'employé le nombre de jours et fractions de jours de congé de maladie auquel correspond ce paiement.

Les jours de congé de maladie qui demeurent à sa réserve peuvent être utilisés, conformément aux dispositions de la présente convention, lors de sa prochaine période d'emploi à titre d'employé saisonnier dans un emploi d'agent de protection de la faune.

9-38.41 Lors de la perte de son droit de rappel, sous réserve de l'article 9-38.38, le sous-ministre paie à l'employé saisonnier qui a au moins une (1) année d'ancienneté au moment de son départ une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement qui lui était applicable au terme de sa dernière période d'emploi.

Remboursement de la réserve de congés de maladie de l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus

9-38.42 L'article 9-38.34 ne s'applique pas à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus.

Lors d'une fin de période d'emploi n'entraînant pas la perte de son ancienneté, sous réserve de l'article 9-38.37, le sous-ministre paie, s'il y a lieu, à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus qui a au moins six (6) mois d'ancienneté au moment de son départ, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employé au moment de la fin de sa période d'emploi.

L'indemnité prévue à l'alinéa précédent est également applicable à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus ou à ses ayants droit, le cas échéant, lors d'une fin de période d'emploi entraînant la perte de son ancienneté, si l'employé a au moins un (1) an d'ancienneté au moment de son départ.

Le premier alinéa ne s'applique pas à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus dont la période d'emploi prend fin et qui débute, sans interruption, une nouvelle période d'emploi à titre d'employé occasionnel d'un (1) an ou plus, dans le même ministère et la même classe d'emplois. Pour ce dernier, les jours de congé de maladie accumulés au moment de la fin de sa période d'emploi demeurent inscrits à sa réserve et ces jours peuvent être utilisés conformément aux dispositions de la présente convention, comme s'il s'agissait d'un seul et même engagement.

Employés à temps partiel

9-38.43 Les dispositions des articles 9-38.02, 9-38.18, 9-38.19, 9-38.20, le deuxième alinéa de l'article 9-38.21, les articles 9-38.28 à 9-38.34 et les articles 9-38.52 à 9-38.56 de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

9-38.44 Malgré l'article 9-38.43 et sous réserve du deuxième alinéa, lorsqu'au moment de sa nomination, l'employé à temps partiel détient une réserve de congés de maladie accumulée à titre d'employé de la fonction publique, les articles 9-38.32, 9-38.34, 9-38.54, 9-38.55 et la lettre d'entente numéro 4 (à l'exception de la section 1.1) s'appliquent.

Au moment de la nomination de l'employé à temps partiel, le processus de création d'une banque prévu à l'article 9-38.53 doit être effectué, le cas échéant.

9-38.45 L'employé à temps partiel qui au moment de sa nomination dispose d'une réserve de congés de maladie accumulées soit à titre d'employé à temps complet, d'employé occasionnel ou saisonnier, peut utiliser, sous forme de congé avec traitement, les jours de congés de maladie apparaissant à sa réserve, après entente avec le sous-ministre et à la condition d'avoir utilisé préalablement la totalité de ses jours de vacances.

Aux fins de l'alinéa précédent, les jours de congés de maladie ainsi convertis sont utilisés selon les mêmes modalités et dans les mêmes circonstances que les jours de vacances.

Dans l'éventualité où l'employé à temps partiel visé au premier alinéa est affecté dans

un emploi à temps complet, la réserve de congés de maladie qu'il détient au moment de cette affectation, devient utilisable suivant les dispositions de la présente convention collective applicables à l'employé à temps complet.

9-38.46 L'employé ayant au moins trois (3) mois d'ancienneté bénéficie, en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus à la présente section. L'employeur verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour un employé occupant un emploi à temps complet, l'employé à temps partiel payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution.

Malgré le premier alinéa du présent article, lorsque l'employé à temps partiel ne reçoit aucun traitement durant une période complète de paie de l'employeur, il doit maintenir sa participation et verser la pleine contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution.

L'employeur peut retenir sur la première paie versée à l'employé à temps partiel à son retour au travail toutes sommes dues par l'employé à l'assureur. L'employeur s'engage alors à verser ces sommes à l'assureur.

9-38.47 Le montant mentionné à l'article 9-38.11 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les employés à temps partiel.

9-38.48 Sous réserve des dispositions de la convention, l'employé à temps partiel a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail:

- a) à compter du premier jour où l'employé à temps partiel devrait être au travail et qui suit la production d'un certificat médical, sous réserve d'un délai de carence minimal de cinq (5) jours sans traitement, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation équivalant à soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) du traitement hebdomadaire moyen des cinquante-deux (52) dernières semaines précédant la date de début de la période d'invalidité;

Si, pendant la période de cinquante-deux (52) semaines prévue à l'alinéa précédent, l'employé à temps partiel a reçu une indemnité ou des prestations, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen, on se réfère au traitement hebdomadaire moyen à partir duquel telle indemnité ou telles prestations ont été établies.

Dans le cas de l'employé à temps partiel qui, à la date du début de la période d'invalidité ne détient pas le statut d'employé à temps partiel depuis au moins cinquante-deux semaines, la différence entre les cinquante-deux (52) semaines nécessaires et le nombre de semaines depuis sa nomination à titre d'employé à temps partiel est considérée avoir été rémunérée en moyenne vingt-neuf (29) heures par semaine au traitement horaire.

Dans le cas de l'employé à temps partiel qui, à la date du début de la période d'invalidité ne détient pas le statut d'employé à temps partiel depuis au moins cinquante-deux semaines mais qui, au cours des cinquante-deux (52) dernières semaines a été rappelé au travail à titre d'employé saisonnier dans la même

classe d'emploi que celle à laquelle il a fait l'objet d'une nomination à titre d'employé à temps partiel, la différence entre les cinquante-deux (52) semaines nécessaires et le nombre de semaines depuis sa nomination peut être comblée par les semaines de travail à titre d'employé saisonnier. Le montant de la prestation établie ne doit toutefois pas excéder la prestation qui serait déterminée sur la base de cent quatre-vingt (180) jours travaillés à l'intérieur de la période de cinquante-deux (52) semaines.

- b) à compter de l'expiration de cinquante-deux (52) semaines mentionnée au paragraphe a) et jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) de la prestation déterminée en vertu du paragraphe a).

9-38.49 À compter de la cinquième (5^e) semaine d'invalidité au sens du premier alinéa de l'article 9-38-03, un employé à temps partiel peut, après approbation du sous-ministre, bénéficier d'une période de réadaptation aux attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujetti au régime d'assurance traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue.

Durant cette période, l'employé à temps partiel reçoit son traitement pour le temps travaillé au lieu des avantages prévus à l'article 9-38.48, et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste. Lorsque le nombre hebdomadaire d'heures ainsi travaillées est inférieur au nombre moyen d'heures à partir duquel ses prestations ont été établies, l'employé reçoit ses prestations pour chaque heure comprise entre le nombre d'heures travaillées et le nombre hebdomadaire d'heures à partir duquel ses prestations ont été établies. Lorsque le nombre hebdomadaire d'heures ainsi travaillées excède le nombre hebdomadaire moyen d'heures à partir duquel ses prestations ont été établies, l'employé à temps partiel ne reçoit pas de prestation. Durant cette période, l'employé à temps partiel demeure invalide au sens du premier alinéa de l'article 9-38.03.

Malgré l'alinéa précédent, l'employé peut, après approbation du sous-ministre, s'absenter en vacances, au cours de la période de réadaptation, pendant une période maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Le cas échéant, les jours de congés ainsi utilisés sont déduits de sa réserve de vacances.

Cette période de réadaptation ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà de cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des paragraphes a) et b) de l'article 9-38.48.

Le traitement de l'employé aux fins du calcul des montants prévus au présent article est celui prévu au premier alinéa de l'article 10-41.01 à la date où commence le paiement de la prestation.

Le traitement servant à établir les prestations prévues au présent article est réajusté conformément aux dispositions relatives au rythme de croissance de l'échelle de traitement de l'employé prévues à la section 10-41.00. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employé à temps partiel aurait

normalement droit, si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la section 5-19.00 sont respectées.

9-38.50 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, l'employé à temps partiel invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujéti, il demeure assuré et doit verser les primes requises aux régimes d'assurance.

À compter de l'épuisement du délai de carence, l'employé à temps partiel bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

9-38.51 L'employé absent pour invalidité et sujet à l'application des dispositions des paragraphes a) et b) de l'article 9-38.48, pendant cent trente (130) jours cumulatifs ou moins entre le 1^{er} avril et le 31 mars de l'année suivante, est réputé absent avec traitement aux fins de l'application des dispositions des articles 8-34.01 et 8-34.02. Dans un tel cas, les heures servant à la détermination de la durée des vacances sont celles qui ont été comptabilisées aux fins du calcul de l'indemnité prévue à l'article 9-38.48.

Si l'employé est absent pour invalidité pour une période additionnelle à cette période de cent trente (130) jours au cours d'une même année financière et sujet à l'application des dispositions des paragraphes a) et b) de l'article 9-38.48, il est réputé absent sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

Dispositions transitoires

9-38.52 Les articles 9-38.53 à 9-38.56 sont des dispositions transitoires applicables à l'employé temporaire ou permanent à temps complet, saisonnier et occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus qui sont en lien d'emploi au premier du mois suivant le 60^e jour de l'approbation de la convention collective.

Ces articles s'appliquent également à l'employé saisonnier sur liste de rappel.

9-38.53 Au premier du mois suivant le 60^e jour de l'approbation de la convention collective, la réserve de congés de maladie de l'employé qui n'est pas invalide fait l'objet d'un gel et devient la banque de l'employé.

Par la suite, un maximum de vingt (20) jours de congé de maladie est transféré de la banque à une nouvelle réserve, laquelle devient la réserve de l'employé.

9-38.54 Aux fins du régime d'assurance traitement, la réserve de l'employé est constituée des jours transférés en vertu des articles 9-38.53 et 9-38.55 et des crédits de congé de maladie versés en vertu de l'article 9-38.29.

Employé invalide au premier du mois suivant le 60^e jour de l'approbation de la convention collective.

9-38.55 À l'expiration de sa période d'invalidité, la réserve de l'employé invalide au premier du mois suivant le 60^e jour de l'approbation de la convention collective fait l'objet d'un gel et devient la banque de l'employé.

Par la suite, un maximum de vingt (20) jours de congé de maladie est transféré de la banque à une nouvelle réserve, laquelle devient la réserve de l'employé.

9-38.56 L'employé invalide au premier du mois suivant le 60^e jour de l'approbation de la convention collective demeure assujéti aux dispositions de la section 9-38.00 de la convention 2010-2015, et ce, tant que la période d'invalidité se poursuit. Toutefois, les articles 9-38.14 à 9-38.17 de la présente convention s'appliquent à cet employé.

Le premier alinéa s'applique également à l'employé saisonnier sur liste de rappel qui était invalide au terme de sa dernière période d'emploi et dont l'invalidité se poursuit lors de son rappel au travail.

9-39.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

9-39.01 Les dispositions de la présente section s'appliquent uniquement à l'employé qui est, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

Indemnités et avantages

9-39.02 L'employé visé à la présente section reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la Loi et le traitement net qu'il retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel l'employé aurait droit durant cette période.

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

9-39.03 Aux fins de l'article 9-39.02, le traitement net s'entend du traitement tel que défini à l'article 10-41.01, majoré le cas échéant, pendant les périodes où il y a droit, des allocations d'isolement, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par l'employé au Régime des rentes du Québec, à l'assurance emploi, au régime de retraite et aux régimes d'assurance collectifs.

9-39.04 L'employé visé à la présente section bénéficiant de l'indemnité de

remplacement du revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est réputé invalide au sens de l'article 9-38.03 et régi par les dispositions de la section 9-38.00. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la présente convention, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après:

a) Crédits de vacances

Aux fins d'application des dispositions des articles 8-34.01 et 8-34.02 de la présente convention collective, l'employé est réputé absent avec traitement.

b) Congés de maladie

Aux fins d'application des dispositions de l'article 9-38.39 de la présente convention collective, l'employé est réputé absent avec traitement.

c) Assurance traitement

Pendant la période où il reçoit l'indemnité complémentaire prévue à l'article 9-39.02, l'employé n'utilise pas les congés de maladie à sa réserve et aucun débit n'est effectué à sa réserve; toutefois, les dispositions du présent paragraphe ne doivent pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des articles 9-38.18, 9-38.19 et 9-38.21, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

d) Recours

L'employé qui réclame une indemnité de remplacement de revenu peut, aux fins de faire statuer sur son invalidité, en appeler uniquement selon les recours prévus à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, tels recours remplaçant la procédure de règlement des griefs prévue à la présente convention collective et la procédure prévue à l'article 9-38.24 concernant la divergence d'opinions entre le médecin désigné par le sous-ministre et celui de l'employé. De même, lorsque le sous-ministre exige que l'employé se soumette à un examen médical, il le fait conformément aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Droit de retour au travail

9-39.05 L'employé visé à la présente section qui redevient capable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois avant l'expiration des périodes d'assurance traitement prévu à l'article 9-38.18 doit aviser le sous-ministre dès que sa lésion professionnelle est consolidée. A son retour au travail, l'employé est réintégré dans son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il n'avait été absent du travail.

Dispositions générales

9-39.06 Lorsqu'en application des dispositions de l'article 4-14.08, le sous-ministre

reclasse, rétrograde ou réoriente pour cause d'invalidité l'employé visé à la présente section, le taux de traitement est déterminé conformément à la *Directive concernant l'attribution des taux de traitement ou taux de salaire et des bonis à certains fonctionnaires*. Toutefois, le taux de traitement que recevait l'employé avant son reclassement, sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle n'est pas réduit.

9-39.07 L'employé visé à la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu peut, s'il en fait la demande au sous-ministre, recevoir les montants d'assurance traitement qui, selon les dispositions de l'article 9-38.18 et 9-38.19, lui sont applicables à la date de sa demande et ce, dans la mesure où il est réputé invalide au sens de l'article 9-38.03. La décision du Bureau d'évaluation médicale prévu à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* concernant l'invalidité de l'employé tient lieu de la procédure prévue à l'article 9-38.24. Cependant, si le membre du Bureau d'évaluation médicale ne se prononce pas sur l'invalidité de l'employé, la procédure prévue à l'article 9-38.24 s'applique.

Malgré les dispositions de l'article 10-46.14, dès que, suite à une décision d'une instance prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, l'employé reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu, il rembourse au sous-ministre les sommes reçues en vertu du présent article et les dispositions des articles 9-38.18, 9-38.19, 9-38.21, 9-39.02, 9-39.03 et 9-39.04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Les dispositions du présent article ne doivent pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues aux articles 4-14.08, 4-14.09 et 9-39.05.

9-39.08 L'employé visé à la présente section appelé à s'absenter du travail pour comparaître devant une instance prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.

Employés occasionnels ou saisonniers

9-39.09 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier de la façon suivante:

- les dispositions des articles 9-39.01, 9-39.02 et 9-39.03 s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;
- les dispositions des articles 9-39.04 concernant les indemnités et avantages, 9-39.05 concernant le droit de retour au travail 9-39.07 et 9-39.08 ne s'appliquent qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;
- seules les dispositions des paragraphes a) de l'article 9-39.04 s'appliquent à l'employé occasionnel embauché pour une période inférieure à un (1) an et ce, pendant la période où il aurait effectivement travaillé;

- en application des dispositions de l'article 9-39.05, l'employé occasionnel embauché pour une période inférieure à un (1) an est réintégré dans son emploi s'il redevient capable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois avant l'expiration de la période où il aurait effectivement travaillé;
- les dispositions de l'article 9-39.06 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

En sus de ce qui précède, l'employé occasionnel ou saisonnier visé à la présente section bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu prévue à la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* est, aux fins d'application des dispositions de l'article 5-19.06, réputé absent avec traitement et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans.

Employés à temps partiel

9-39.10 Les articles 9-39.02 à 9-39.04, 9-39.06 et 9-39.07 de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

9-39.11 L'employé à temps partiel incapable d'exercer les attributions de sa classe d'emploi à la suite d'une lésion professionnelle subie alors qu'il était au service de l'employeur reçoit pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement de revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement de revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles* et son traitement hebdomadaire moyen net. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un montant brut imposable.

Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est versé pendant une période d'absence continue maximale de deux (2) ans, ou cesse d'être versé dès que l'employé à temps partiel n'est plus admissible au versement de l'indemnité de remplacement du revenu, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

9-39.12 Aux fins de l'article 9-39.11, le traitement hebdomadaire moyen net s'entend du traitement hebdomadaire moyen des cinquante-deux (52) dernières semaines précédant la date du début de la période où l'employé reçoit l'indemnité de remplacement du revenu, et le cas échéant, pendant les périodes où il y a droit, aux allocations d'isolement et de rétention, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par l'employé au régime des rentes du Québec, à l'assurance emploi, au régime de retraite et aux régimes d'assurance collective.

Si pendant la période de cinquante-deux (52) semaines prévue à l'alinéa précédent, l'employé à temps partiel a reçu une indemnité ou des prestations, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen, on se réfère au traitement hebdomadaire moyen à partir duquel telle indemnité ou telles prestations ont été

établies.

Dans le cas de l'employé à temps partiel qui, à la date du début de la période de versement de l'indemnité de remplacement du revenu ne détient pas le statut d'employé à temps partiel depuis au moins cinquante-deux (52) semaines, la différence entre les cinquante-deux (52) semaines nécessaires et le nombre de semaines depuis sa nomination à titre d'employé à temps partiel est considérée avoir été rémunérée en moyenne vingt-neuf (29) heures par semaine au traitement horaire.

9-39.13 L'employé à temps partiel bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est réputé invalide au sens du premier alinéa de l'article 9-38.03 et régi par les dispositions de la section 9-38.00 qui lui sont applicables à l'exception de l'article 9-38.50.

Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard de la manière suivante:

A) Vacances

Aux fins de l'application des dispositions de l'article 8-34.14 a) l'employé est réputé absent avec traitement. Dans un tel cas, les heures servant à la détermination de la durée des vacances sont celles qui ont été comptabilisées aux fins du calcul de l'indemnité prévue à l'article 9-39.12.

B) Recours

L'employé à temps partiel qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut, aux fins de statuer sur son invalidité, en appeler uniquement selon les recours prévus à la *Loi sur les accidents et les maladies professionnelles*, tels recours remplaçant la procédure de règlement des griefs prévue à la convention et la procédure prévue au 4^e et 5^e alinéa de l'article 9-38.24. De même, lorsque le sous-ministre exige que l'employé se soumette à un examen médical, il le fait conformément aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

9-39.14 L'assignation temporaire au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* de même que le retour au travail dans le cadre d'un programme de réadaptation ne doivent pas avoir pour effet de prolonger la période d'assurance traitement prévue à l'article 9-38.18. Il en est de même pour les périodes où, en application des dispositions de l'article 9-38.19, l'employé à temps partiel revient au travail.

9-39.15 Lorsqu'en application des dispositions de l'article 4-14.08, le sous-ministre reclasse, rétrograde ou réoriente pour cause d'invalidité l'employé visé à la présente section, l'employé à temps partiel se voit garantir un traitement hebdomadaire minimal équivalant à vingt-neuf (29) heures par semaine sur la base de son traitement horaire.

9-39.16 L'employé à temps partiel visé à la présente section qui, temporairement, ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu peut, s'il en fait la demande au sous-ministre, recevoir les montants d'assurance traitement qui, selon les dispositions

de l'article 9-38.48, lui sont applicables à la date de sa demande, et ce, dans la mesure où il est réputé invalide au sens de l'article 9-38.03. En cas de divergence d'opinions, l'arbitrage médical prévu à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* s'applique.

Malgré les dispositions de l'article 10-46.14, dès que, à la suite d'une décision à l'une ou l'autre des instances prévues à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, l'employé à temps partiel reçoit de nouveau son indemnité de remplacement du revenu, il rembourse au sous-ministre les sommes reçues en vertu du présent article. Les dispositions de l'article 9-38.48 et les premier et troisième alinéas de l'article 9-38.21, les articles 9-39.11, 9-39.12 et 9-39.13 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Les dispositions du présent article ne doivent pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues aux articles 4-14.08, 4-14.09 et 9-39.05.

CHAPITRE 10-0.00 RÉMUNÉRATION, ALLOCATIONS ET PRIMES

10-41.00 RÉMUNÉRATION

Dispositions générales

10-41.01 Aux fins d'application de la convention collective, le traitement de l'employé s'entend de son taux de traitement annuel et, le cas échéant, du montant forfaitaire.

Le traitement de l'employé occasionnel embauché pour une période inférieure à un (1) an s'entend de son traitement majoré de six et cinq dixièmes pour cent (6,5 %). Cependant, le taux de traitement de cet employé ne doit pas être majoré de six et cinq dixièmes pour cent (6,5 %) pour le paiement des heures supplémentaires.

Le traitement de l'employé à temps partiel s'entend de son traitement majoré de neuf et quarante-quatre centièmes pour cent (9,44 %). Ce pourcentage est versé à chaque période de paie pour les jours travaillés durant cette période. Le taux de traitement de l'employé à temps partiel ne doit pas être majoré de 9,44 % pour le paiement des heures supplémentaires.

Le taux de traitement annuel d'un employé est le taux de l'échelle qui correspond à son classement et à son échelon, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, majoration de traitement, supplément de traitement, rémunération additionnelle, prime, allocation ou ajustement régional, etc.

Cependant, lorsqu'à la suite de circonstances particulières, le taux de traitement de l'employé est supérieur au taux maximum de sa classe d'emplois, l'employé est hors-échelle et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement annuel.

L'échelle de traitement est constituée par l'ensemble des taux d'une classe d'emplois et est établie sur la base d'une prestation hebdomadaire de travail de quarante (40)

heures.

Taux et échelles de traitement

10-41.02 Les taux et échelles de traitement en vigueur pour la durée de la convention collective sont ceux apparaissant à l'annexes C de la présente convention.

Période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016

10-41.02.1 Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2015 sont maintenus sans majoration.

Période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017

10-41.02.2 Les taux et échelles⁴ de traitement en vigueur le 31 mars 2016 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2016, d'un pourcentage égal à 1,5 %⁵.

Période du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018

10-41.03 Les taux et échelles⁴ de traitement en vigueur le 31 mars 2017 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2017, d'un pourcentage égal à 1,75 %⁵.

Période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019

10-41.04 Les taux et échelles⁴ de traitement en vigueur le 31 mars 2018 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2018, d'un pourcentage égal à 2,0 %⁵.

Période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

10-41.05 Les taux et échelles⁴ de traitement en vigueur le 31 mars 2019 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2019, d'un pourcentage égal à 1,5 %⁵.

Rémunération additionnelle

10-41.06 Les dispositions suivantes s'appliquent :

Période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016

L'employé a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 1,0 % de son traitement⁶ reçu pour la période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.

⁴ La majoration des taux et échelles de traitement est calculée sur la base du taux annuel. Toutefois, à compter du 1^{er} avril 2019, la majoration de tous les taux et échelles est calculée sur la base du taux horaire.

⁵ Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent.

⁶ Sont aussi inclus dans le traitement, les heures supplémentaires, les prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, les indemnités prévues aux congés parentaux, les prestations d'assurances traitement incluant celles versées par la CNESST, l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans le cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

Période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

L'employé a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,5 % de son traitement⁷ reçu pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

Employé hors échelle

10-41.07 L'employé dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des taux et de l'échelle de traitement, est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des taux et de l'échelle de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa classe d'emplois.

10-41.08 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 10-41.07 a pour effet de situer au 1^{er} avril un employé qui était hors échelle au 31 mars précédent à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cet employé d'atteindre le taux de traitement de cet échelon.

10-41.09 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle correspondant à la classe d'emplois de l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux articles 10-41.07 et 10-41.08, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars précédent.

10-41.10 Dans les cas prévus à l'article 10-41.09, le montant forfaitaire horaire est versé à chaque période de paie à compter de la date de prise d'effet du taux minimum d'augmentation, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie. Ce montant forfaitaire équivaut à un deux mille quatre-vingt-septième et deux dixièmes (1/2087,2) du montant forfaitaire annuel prévu.

Boni pour études de perfectionnement

10-41.11 L'attribution d'un boni pour études de perfectionnement est régie par la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*.

Un tel boni, lorsqu'il est accordé, est versé à compter de la première période complète de paie qui suit la date à laquelle l'employé a soumis les pièces justificatives appropriées.

⁷ Sont aussi inclus dans le traitement, les heures supplémentaires, les prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, les indemnités prévues aux congés parentaux, les prestations d'assurances-traitement incluant celles versées par la CNESST, l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans le cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

Rappel de traitement

10-41.12 La présente section s'applique rétroactivement au 1^{er} avril 2015 aux conditions qui y sont indiquées.

Les sommes de rappel de traitement, d'allocation et primes et de disparités régionales et secteurs nordiques résultant de l'application des articles 7-28.04, 10-41.02.1, 10-41.02.2, 10-41.03 et 10-41.04 sont versées au plus tard à la première paie suivant le soixantième jour de l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Les sommes prévues au 1^{er} alinéa sont établies en tenant compte de la période durant laquelle l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1^{er} avril 2015.

Au plus tard quatre (4) mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste des employés ayant quitté leur emploi entre le 1^{er} avril 2015 et la date de versement des sommes en application du 2^e alinéa ainsi que leur dernière adresse connue.

L'employé dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} avril 2015 et la date du versement des sommes prévues en application du deuxième alinéa, doit faire sa demande à la direction des ressources humaines du ministère auquel il appartenait, dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue par l'alinéa précédent. Lorsqu'applicable, la cotisation syndicale est retenue sur les sommes de rappel de traitement versées à cet employé. En cas de décès de l'employé, la demande de rappel de traitement peut être faite par les ayants droit.

10-42.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

10-42.01 Tout travail requis d'un employé par le sous-ministre est considéré comme des heures supplémentaires lorsqu'il est effectué en plus du nombre d'heures de sa semaine normale de travail ou de sa journée normale de travail, ou en dehors des heures prévues à son horaire de travail.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le travail qu'un employé doit, occasionnellement, exécuter immédiatement après la fin de sa journée normale de travail pendant quinze (15) minutes ou moins, n'est pas du travail en heures supplémentaires s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité.

10-42.02 L'employé reçoit, en compensation des heures supplémentaires effectuées, un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1½) le temps travaillé.

Malgré l'alinéa précédent, l'employé a droit, à son choix, en regard des heures effectuées en sus des vingt-huit (28) premières heures effectuées en heures supplémentaires au cours d'une même année financière, d'être rémunéré à raison d'une fois et demi (1½) son taux horaire de traitement. Le choix effectué par l'employé est définitif.

10-42.03 Les congés accumulés selon les dispositions de l'article 10-42.02 peuvent être pris en jours, demi-jours ou en heures à un moment qui convient au sous-ministre et à l'employé.

Les congés accumulés au cours d'une année financière doivent être pris en congé au plus tard le 31 mars de la même année financière et l'employé doit prendre toutes les mesures nécessaires à cet effet. Sous réserve de l'article 10-42.04, l'employé peut cependant reporter un maximum de quatre-vingt-cinq (85) heures de congé à l'année financière suivante.

Malgré l'alinéa précédent, les congés accumulés que l'employé a été dans l'impossibilité de prendre en congé en raison d'absence(s) en invalidité au sens de l'article 9-38.03 ou consécutive(s) à un accident de travail sont reportés à l'année financière suivante.

10-42.04 Malgré les articles 10-42.02 et 10-42.03, le sous-ministre peut en tout temps décider du remboursement des heures supplémentaires effectuées ou partie de celles-ci.

10-42.05 Lorsqu'un employé est requis d'effectuer des heures supplémentaires, soit un jour férié ou une journée de congé hebdomadaire, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa journée régulière de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures, il a droit pour le repas à une demi-heure (1/2) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en heures supplémentaires. Après avoir obtenu l'autorisation du sous-ministre, il peut aussi, prendre cette demi-heure (1/2), au cours de son travail en heures supplémentaires, à la condition toutefois que celui-ci dure effectivement au moins deux (2) heures sans compter le temps du repas.

Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure (1/2) est considérée comme heure supplémentaire et l'employé, à l'exclusion de celui à qui le sous-ministre fournit gratuitement les repas, a droit en outre à une indemnité de quatre dollars (4 \$) en compensation du coût du repas.

Si l'employé est requis, à la suite de ces deux premières heures en heures supplémentaires, de continuer à travailler, il a droit, à toutes les cinq (5) heures de travail, aux mêmes avantages que ceux reliés aux deux (2) premières heures de travail.

10-42.06 L'employé qui n'a pas été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail en heures supplémentaires reçoit un crédit de congé d'une durée minimale de quatre (4) heures à taux normal.

L'employé qui a été requis au préalable de revenir travailler et qui revient pour effectuer un travail en heures supplémentaires reçoit un crédit de congé d'une durée minimale de trois (3) heures à taux normal.

Les dispositions des alinéas qui précèdent ne s'appliquent pas si le travail est effectué immédiatement avant ou immédiatement après la journée normale de l'employé.

Une compensation est octroyée à l'employé qui est requis de donner suite, en dehors de son horaire normal de travail, à un appel téléphonique urgent à partir de son domicile. Un appel urgent est défini comme un appel d'un répartiteur de la centrale d'alerte ou du supérieur immédiat dont le défaut d'y répondre pourrait entraîner des répercussions significatives sur la sécurité de personnes ou de biens. L'employé reçoit une compensation monétaire d'une heure au taux de traitement normal pour chaque appel, étant entendu qu'une suite d'appels concernant un même sujet est considérée comme un seul appel aux fins de l'application du présent paragraphe. Cette compensation est versée uniquement dans le cas où l'employé n'a pas eu à se rendre sur un site pour intervenir en regard de la situation faisant l'objet de l'appel téléphonique. Cette compensation ne peut être considérée dans l'établissement du traitement admissible aux fins du régime de retraite.

Le nombre maximal d'heures compensées en vertu du présent article pendant une période de vingt-quatre (24) heures, ne peut excéder le nombre d'heures prévues à la journée normale de travail de l'employé.

10-42.07 Les heures supplémentaires sont confiées de préférence aux employés visés par cette convention et travaillant dans le bureau où les heures supplémentaires sont requises et elles sont réparties de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

10-42.08 Les heures de congé qui, selon les dispositions de la présente section, doivent être remboursées à l'employé, sont payées à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé, tel qu'il est défini à l'article 10-46.12.

Employés occasionnels ou saisonniers

10-42.09 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier de la façon suivante:

Les congés accumulés doivent être pris avant la date prévue de fin de contrat et l'employé doit prendre les mesures nécessaires à cet effet. Sous réserve de l'article 10-42.04, l'employé saisonnier peut reporter un maximum de vingt-cinq (25) heures de congé à sa prochaine période de rappel.

Employés à temps partiel

10-42.10 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé à temps partiel sous réserve que les congés accumulés au cours d'une année doivent être pris avant la fin de la période continue de travail d'un minimum de cent quarante (140) jours consécutifs de l'année financière en cours et l'employé doit prendre les mesures nécessaires à cet effet.

Sous réserve de l'article 10-42.04, l'employé à temps partiel peut reporter un maximum de soixante-quatre (64) heures de congé, à sa prochaine période de travail d'un minimum de cent quarante (140) jours consécutifs de l'année financière suivante.

10-43.00 PRIMES

Prime de soir

10-43.01 L'employé dont la moitié ou plus de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h, a droit à la prime de soir pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire. Malgré ce qui précède, l'employé n'a pas droit à la prime de soir pour les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire comprises entre 0 h 00 et 7 h, s'il reçoit pour celles-ci la prime de nuit prévue à l'article 10-43.02.

L'employé dont moins de la moitié de l'horaire normal est compris immédiatement après 19 h, a droit à la prime de soir pour chaque heure prévue à cet horaire et effectivement travaillée entre 19 h et 24 h.

Pour la durée de la présente convention, la prime de soir est de:

du 1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016	0,68 \$ / heure
du 1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017	0,69 \$ / heure
du 1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018	0,70 \$ / heure
du 1 ^{er} avril 2018 au 1 ^{er} avril 2019	0,71 \$ / heure
à compter du 2 avril 2019	0,72 \$ / heure

Prime de nuit

10-43.02 L'employé dont la totalité ou une partie de l'horaire normal est compris entre 0 h 00 et 7 h a droit à la prime de nuit pour chaque heure effectivement travaillée entre 0 h et 7 h.

À compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention et pour la durée restante de celle-ci, la prime de nuit est de:

- onze pour cent (11 %) du traitement horaire, pour l'employé ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté;
- douze pour cent (12 %) du traitement horaire, pour l'employé ayant de cinq (5) ans à dix (10) ans d'ancienneté;
- quatorze pour cent (14 %) du traitement horaire, pour l'employé ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté.

10-43.03 Prime de remplacement temporaire, de désignation à titre provisoire et de chef d'équipe.

- a) Un employé, autre qu'un employé de classe principale, appelé par le sous-ministre à occuper un emploi de classe principale, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire ou à coordonner temporairement le travail d'une équipe formée pour les nécessités du service, reçoit, pour la durée de cette occupation ou pour la durée du travail de coordination, une rémunération

additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) de son traitement annuel de base calculée au prorata de la durée de l'occupation ou de la durée de ce travail de coordination, pourvu que cette occupation ou que ce travail de coordination ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

- b) Un employé appelé par le sous-ministre à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, l'emploi d'un supérieur immédiat dont la classe d'emplois est comprise dans la classification des cadres reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) de son traitement annuel de base calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Pour les fins d'application des paragraphes a) et b) qui précèdent, les jours fériés et chômés n'ont pas pour effet d'interrompre la durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Un même employé ne peut avoir droit simultanément aux rémunérations additionnelles prévues aux paragraphes a) et b) qui précèdent.

Prime de fin de semaine

10-43.04 L'employé dont l'horaire normal de travail est compris entre 0 h 00 le samedi et 0 h 00 le lundi a droit, pour chaque heure effectivement travaillée lors d'une fin de semaine, à une prime correspondant à 4 % de son taux de traitement horaire, pourvu que ces heures travaillées ne constituent pas des heures supplémentaires au sens de la section 10-42.00.

10-43.05 Supprimé

Allocation maître-chien

10-43.06 Une allocation mensuelle est accordée à l'employé qui exerce les fonctions de maître chien et qui assume la garde de l'animal à sa résidence. Cette allocation est versée pour compenser les inconvénients causés et l'ajout de tâches qui doivent être effectuées, en dehors des heures normales de travail, du fait de la garde, de l'hébergement, de l'entretien et de la surveillance du chien pisteur. Elle est versée pour chaque mois complet au cours duquel l'employé a eu la garde de l'animal.

du 1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016	193 \$ / mois
du 1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017	196 \$ / mois
du 1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018	199 \$ / mois
du 1 ^{er} avril 2018 au 1 ^{er} avril 2019	203 \$ / mois
à compter du 2 avril 2019	207 \$ / mois

Prime de fonction de maître chien

10-43.07 Une prime de maître-chien de 5 % du taux de traitement annuel est

accordée à l'employé qui exerce les fonctions de maître-chien. Elle est versée au prorata de la durée de l'exercice des fonctions de maître-chien.

10-43.08 Toutefois, ni l'allocation de maître-chien, ni la prime de maître-chien ne peuvent être considérées dans l'établissement du traitement admissible aux fins des régimes de retraite.

Employés occasionnels ou saisonniers

10-43.09 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier sous réserve des dispositions suivantes:

Dans le cas des employés occasionnels embauchés pour une période inférieure à un (1) an, la rémunération additionnelle de cinq pour cent (5 %) prévue à l'article 10-43.03 doit être calculée sur le taux de traitement de l'employé plus la majoration prévue au deuxième alinéa de l'article 10-41.01.

Les dispositions des articles 10-43.06 et 10-43.07 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

Employés à temps partiel

10-43.10 Les dispositions de l'article 10-43.03 ne s'appliquent à l'employé à temps partiel que si l'emploi visé audit article est un emploi requérant un employé à temps partiel. La rémunération additionnelle de cinq pour cent (5 %) doit être calculée sur le taux de traitement de l'employé plus la majoration prévue au troisième alinéa de l'article 10-41.01.

Les dispositions des articles 10-43.06 et 10-43.07 ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

10-44.00 DISPARITÉS RÉGIONALES ET SECTEURS NORDIQUES

Définitions

10-44.01 Aux fins de l'application de la présente section les expressions et termes suivants signifient:

- a) **PERSONNE À CHARGE:** le conjoint, l'enfant à charge ou toute autre personne à charge au sens de la *Loi sur les impôts* à la condition de résider avec l'employé. Cependant, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint de l'employé n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

Malgré le premier alinéa, le statut de personne à charge est maintenu à l'enfant à charge qui fréquente une école secondaire reconnue d'intérêt public ailleurs que dans la localité où réside l'employé si aucune école secondaire publique n'est accessible dans cette localité. De même, le fait pour un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre

endroit que le lieu de résidence de l'employé ne lui enlève pas le statut de personne à charge lorsque aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside l'employé;

L'enfant de vingt-cinq ans ou moins est réputé détenir le statut de personne à charge lorsque les trois conditions suivantes sont rencontrées:

- 1) l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'employé travaillant dans une localité située dans les secteurs III, IV et V à l'exclusion des localités de Parent, Sanmaur et Clova ou travaillant dans la localité de Fermont.
- 2) l'enfant détenait, durant les douze (12) mois précédant le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne à charge conformément à la définition de personne à charge prévue en matière de disparités régionales.
- 3) l'employé a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session.

La reconnaissance du statut de personne à charge tel que défini dans l'alinéa précédent permet à l'employé de conserver son niveau d'allocation d'isolement et à l'enfant à charge de bénéficier des dispositions relatives aux sorties.

Toutefois, les frais de transport, alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des bénéfices relatifs aux sorties pour cet enfant à charge.

De plus, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne à charge pour l'application du présent article et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public pourra détenir à nouveau le statut de personne à charge s'il se conforme aux conditions 1) et 3) du troisième alinéa.

Les particularités décrites au troisième alinéa ne s'appliquent pas aux dispositions sur le transport de nourriture et le logement.

- b) **EMPLOYÉ NON RÉSIDANT:** employé dont le point de départ, au moment du recrutement, est situé à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses attributions ainsi que l'employé affecté ou muté dans un des secteurs nordiques alors qu'il exerçait ses fonctions à plus de cinquante (50) kilomètres de son nouveau port d'attache.
- c) **POINT DE DÉPART:** domicile au sens légal du terme au moment du recrutement, de l'affectation ou de la mutation, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre le sous-ministre et l'employé sous réserve que celui-ci soit situé dans

l'une ou l'autre des localités du Québec. Le fait pour un employé déjà couvert par la présente section de changer d'employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

Allocation d'isolement

10-44.02 Les secteurs suivants sont considérés comme isolés aux fins d'une allocation d'isolement:

Secteur V : les localités de Tasiujak, Ivujivik, Kangiqsualujjuak, Aupaluk, Quaqaq, Akulivik, Kangiqsujaq, Kangirsuk, Salluit.

Secteur IV : les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska, Inukjuak, Puvirnituaq, Kuujuaq, Kuujuarapik, Whapmagoostui.

Secteur III : le territoire situé au nord du 51e degré de latitude incluant Mistissini, Umiujaq, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V; les localités de Parent, Sanmaur, Clova, Casey et Lac Cooper; le territoire de la Côte Nord, s'étendant à l'est de Hâvre St-Pierre jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'île d'Anticosti.

Secteur II : la municipalité de Fermont; le territoire de la Côte Nord situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Hâvre St-Pierre inclusivement; les Iles-de-la-Madeleine.

Secteur I : les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.

10-44.03 L'employé qui exerce ses attributions dans l'un ou l'autre des secteurs décrits à l'article 10-44.02 reçoit l'allocation annuelle suivante:

Périodes	Du 2015-04-01 au 2016-03-31	Du 2016-04-01 au 2017-03-31	Du 2017-04-01 au 2018-03-31	Du 2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
Secteurs	Avec personne à charge				
Secteur V	19 382 \$	19 673 \$	20 017 \$	20 417 \$	20 825 \$
Secteur IV	16 429 \$	16 675 \$	19 967 \$	17 306 \$	17 652 \$
Secteur III	12 633 \$	12 822 \$	13 046 \$	13 307 \$	13 573 \$
Secteur II	10 041 \$	10 192 \$	10 370 \$	10 577 \$	10 789 \$
Secteur I	8 119 \$	8 241 \$	8 385 \$	8 553 \$	8 724 \$
	Sans personne à charge				
Secteur V	10 994 \$	11 159 \$	11 354 \$	11 581 \$	11 813 \$
Secteur IV	9 320 \$	9 460 \$	9 626 \$	9 819 \$	10 015 \$
Secteur III	7 897 \$	8 015 \$	8 155 \$	8 318 \$	8 484 \$
Secteur II	6 692 \$	6 792 \$	6 911 \$	7 049 \$	7 190 \$
Secteur I	5 676 \$	5 761 \$	5 862 \$	5 979 \$	6 099 \$

10-44.04 Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour l'employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des deux (2) peut se prévaloir de l'allocation

applicable à l'employé avec personne à charge, s'il y a une personne à charge autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autre personne à charge que le conjoint, chacun a droit à l'allocation de l'échelle sans personne à charge et ce, malgré la définition du terme « personne à charge » établie à l'article 10-44.01.

10-44.05 L'allocation prévue à l'article 10-44.03 est payée au moins mensuellement ou au prorata de la durée du séjour dans chaque secteur.

Ladite allocation est réduite en fonction de toute journée ou demi-journée d'absence pour laquelle l'employé ne reçoit pas de traitement, de prestation ou d'indemnité; dans un tel cas, la réduction à effectuer pour chaque heure d'absence est obtenue en divisant le montant de l'allocation par le produit du nombre d'heures de la semaine normale de l'employé multiplié par cinquante-deux et dix-huit centièmes (52,18).

Il en est de même dans le cas de l'employé dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures moindre que celui prévu pour des employés du même groupe. Dans un tel cas, la réduction à effectuer est faite en utilisant la formule établie au deuxième (2^e) alinéa du présent article.

Malgré ce qui précède, le sous-ministre cesse de verser l'allocation d'isolement établie en vertu de la présente section si l'employé et sa personne à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée pour une période de plus de trente (30) jours de calendrier, sauf s'il s'agit d'un congé de vacances, de jour férié et chômé, de maladie, de maternité, d'adoption ou d'accident du travail.

Cette coupure est effective la première journée qui succède à la période de trente (30) jours.

Le versement de l'allocation d'isolement cesse également pour toute période où l'employé reçoit le montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu prévu à l'article 9-39.02.

10-44.06 L'employée en congé de maternité ou l'employé en congé pour adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions de la présente section.

10-44.07 L'employé requis de travailler temporairement dans l'un ou l'autre des secteurs décrits à l'article 10-44.02 reçoit pour chaque jour complet (vingt-quatre (24) heures) l'allocation d'isolement prévue pour le secteur où il séjourne. Cependant, l'allocation ne lui est versée qu'après dix (10) couchers consécutifs dans l'un ou l'autre des secteurs.

Aux fins de la détermination de l'allocation à être versée quotidiennement conformément à l'alinéa précédent, on divise le montant de l'allocation annuelle "sans personne à charge" correspondant au secteur par trois cent soixante-cinq et vingt-cinq centièmes (365,25). Lorsqu'au cours d'une journée il y a séjour dans plus d'un secteur, le montant de l'allocation à être versée est déterminé par le lieu du coucher.

10-44.08 L'employé bénéficiant déjà d'une allocation pour isolement reçoit, lorsqu'il

est requis de travailler temporairement dans un autre secteur d'isolement, l'allocation correspondant à ce secteur à la place de son allocation habituelle, ce qui ne doit jamais avoir pour effet de diminuer le montant de l'allocation habituelle.

Sorties

10-44.09 Le sous-ministre assume directement ou rembourse à l'employé dont le point de départ, au moment du recrutement, est situé à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses attributions ou à l'employé dont l'ancien port d'attache était situé à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses attributions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour lui et sa personne à charge:

- a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées au paragraphe b), pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont: quatre (4) sorties par année, approximativement à tous les trois (3) mois, pour l'employé sans personne à charge et trois (3) sorties par année, approximativement à tous les quatre (4) mois, pour l'employé avec personne à charge.

Malgré ce qui précède, la distribution des sorties prévues à l'alinéa précédent peut faire l'objet d'entente dans certains cas particuliers.

- b) pour les localités de Clova, Hâvre St-Pierre, Parent, Sanmaur et les Îles-de-la-Madeleine: une (1) sortie par année.

Le fait que le conjoint de l'employé travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier l'employé d'un nombre de sorties supérieur à celui prévu ci haut.

À moins que le sous-ministre n'organise lui-même le transport, ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives et conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, pour l'employé et sa personne à charge jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix par avion (vol régulier) d'un passage aller-retour de la localité isolée où se situe le port d'attache de l'employé jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas d'un employé recruté à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre des deux (2) montants suivants:

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité isolée où se situe le port d'attache de l'employé jusqu'au domicile au moment de l'embauche;
- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité isolée où se situe le port d'attache de l'employé jusqu'à Montréal.

Dans les cas prévus aux paragraphes a) et b), une sortie peut être utilisée par le conjoint non résidant, par un parent non résidant ou un ami pour rendre visite à

l'employé habitant un des secteurs mentionnés à l'article 10-44.02. Dans ce cas, les dispositions de la présente section s'appliquent quant au remboursement des frais.

Dans le cas des sorties accordées à l'employé avec personne à charge, il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier l'employé ou sa personne à charge d'un nombre de sorties payées par le sous-ministre supérieur à celui prévu à la présente convention.

Dans le cas du décès d'un proche parent vivant à l'extérieur de la localité dans laquelle il travaille, l'employé, sous réserve d'une entente avec le sous-ministre relativement aux modalités de récupération, peut anticiper au plus une sortie. Aux fins de la présente section, un proche parent est défini comme suit:

- conjoint, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, gendre et bru.

L'alinéa qui précède peut également s'appliquer lors du décès de l'ex-conjoint si cette personne est le père ou la mère de l'enfant à charge de l'employé et que cet enfant à charge réside avec l'employé.

Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à l'employé ou à sa personne à charge un nombre de sorties supérieures à celui auquel il a droit.

L'employé originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité isolée où se situe son port d'attache, ayant été recruté sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'il y vivait maritalement avec un conjoint du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la présente section même s'il perd son statut de conjoint.

Évacuation d'urgence d'une localité isolée pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse

10-44.10 Lorsqu'un employé ou l'une de ses personnes à charge doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues aux paragraphes a) et b) de l'article 10-44.09 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, le sous-ministre acquitte le coût du transport par avion aller-retour. L'employé doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical du médecin traitant est accepté comme preuve. Dans le cas de complication reliée à la grossesse, un rapport écrit signé par la sage-femme est aussi accepté comme preuve.

Le sous-ministre acquitte également le coût du transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

Le sous-ministre accorde un congé sans traitement à l'employé lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence afin de lui permettre de l'accompagner sous réserve des congés pour événements familiaux prévus à la section 8-36.00.

Autres avantages

10-44.11 Sur présentation des pièces justificatives et conformément à la *Directive sur les frais remboursables et autres frais inhérents*, le sous-ministre rembourse à la personne recrutée ou à l'employé affecté ou muté dans une des localités visées à l'article 10-44.02 et dont le point de départ est situé à plus de cinquante (50) kilomètres de cette localité, les frais suivants:

- a) le coût du transport de l'employé déplacé et de sa personne à charge;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et ceux de sa personne à charge jusqu'à concurrence:
 - deux cent vingt-huit (228) kg pour chaque adulte ou enfant de douze (12) ans ou plus;
 - cent trente-sept (137) kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants, s'il y a lieu, (y inclus les ustensiles courants) autres que ceux fournis par le sous-ministre;
- d) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels, s'il y a lieu;
- e) le coût du transport du véhicule motorisé, s'il y a lieu et ce, par route, bateau ou train.

Le poids de deux cent vingt-huit (228) kg prévu au paragraphe b) du présent article est augmenté de quarante-cinq (45) kg par année de service passé sur le territoire à travailler pour l'employeur. Cette disposition couvre exclusivement l'employé.

L'employé n'a pas droit au remboursement de ces frais s'il démissionne ou abandonne son emploi avant le quarante-cinquième (45^e) jour de séjour sur le territoire à moins que le syndicat et le sous-ministre n'en conviennent autrement.

De plus, l'employé qui, à la demande de l'employeur, est affecté ou muté dans une des localités visées à l'article 10-44.02 ou hors de l'une de ces localités, se voit rembourser les frais relatifs à son déménagement selon les dispositions prévues à la section 10-47.00 dans la mesure où leur remboursement n'est pas prévu à la présente section.

10-44.12 Si l'employé admissible aux dispositions des paragraphes b), c) et e) de l'article 10-44.11 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, il y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date de son entrée en fonction.

10-44.13 Les frais prévus à l'article 10-44.11 sont payables à condition que l'employé ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main d'oeuvre ou que son conjoint n'ait pas reçu un avantage

équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants:

- a) lors du recrutement ou lors d'une première affectation ou mutation dans une des localités visées à l'article 10-44.02;
- b) lors d'une affectation ou d'une mutation à partir d'une des localités visées à l'article 10-44.02 vers une autre de ces localités;
- c) lors du retour définitif par affectation ou mutation dans une localité autre que celles visées à l'article 10-44.02;
- d) lors de la cessation définitive d'emploi ou d'une mise à pied. Les frais sont alors remboursés de la localité visée à l'article 10-44.02 jusqu'au point de départ. Pour les secteurs I et II, dans le cas de démission, le remboursement est effectué au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an;
- e) lorsque l'employé obtient un congé pour poursuivre des études. Les frais sont alors remboursés de la localité isolée où se situe son port d'attache jusqu'au point de départ. Dans ce cas, les frais visés à l'article 10-44.11 sont également remboursables à l'employé dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où il exerce ses attributions.

Dans le cas où l'employé est recruté à l'extérieur du Québec, le montant total des frais remboursables ne doit pas excéder ce qu'il en aurait coûté pour un déplacement entre Montréal et le lieu où l'employé exerce ses attributions.

Décès de l'employé

10-44.14 Dans le cas du décès de l'employé ou de l'une de ses personnes à charge, le sous-ministre paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, le sous-ministre rembourse à la personne à charge les frais inhérents au déplacement aller-retour de la localité isolée où se situait le port d'attache de l'employé au lieu d'inhumation situé au Québec.

Remboursement de dépenses de transit

10-44.15 Le sous-ministre rembourse à l'employé, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, les frais de repas, de taxi et d'hébergement, s'il y a lieu, encourus en transit pour lui-même et sa personne à charge, lors du recrutement et de toute sortie réglementaire prévue à la présente section, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Dans le cas où les deux (2) conjoints travaillent pour l'employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des avantages accordés par les dispositions des articles 10-44.11 à 10-44.15. Dans le cas où un des conjoints reçoit des avantages

équivalents de la part d'un autre employeur ou d'une autre source, le sous-ministre n'est tenu à aucun remboursement.

Allocation de rétention

10-44.16 L'employé dont le port d'attache est situé à Sept-Iles (dont Clarke city), Port-Cartier, Gallix ou Rivière Pentecôte reçoit une allocation de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) de son traitement annuel. Cette allocation remplace les ajustements régionaux dont bénéficient certains employés conformément à l'article 10-45.03.

Allocation d'adaptation

10-44.17 L'employé autochtone résidant dans les secteurs IV et V définis à l'article 10-44.02 ou dans les localités de Chisasibi ou Radisson, dont le point de départ est situé dans l'un ou l'autre de ces secteurs, appelé à exercer ses attributions de façon régulière en dehors des secteurs prévus à l'article 10-44.02 reçoit une allocation d'adaptation dont les conditions sont prévues ci-après.

10-44.18 Le montant de l'allocation est déterminé en fonction de l'allocation prévue à l'article 10-44.03 pour le secteur où est situé le point de départ de l'employé visé et ce, pour une période de trois (3) ans, selon un taux décroissant établi comme suit:

1 ^{ère} année	100 % de l'allocation annuelle d'isolement
2 ^e année	66,6 % de l'allocation annuelle d'isolement
3 ^e année	33,3 % de l'allocation annuelle d'isolement

Cette allocation est payée conformément aux dispositions de l'article 10-44.05.

10-44.19 L'employé visé à l'article 10-44.17 n'a pas droit à l'allocation d'adaptation lorsqu'il reçoit une allocation d'isolement.

10-44.20 L'employé visé à l'article 10-44.17 a également droit aux divers bénéfices prévus à l'article 10-44.11 et ce, aux conditions applicables y énoncées.

10-44.21 L'employé visé à l'article 10-44.17 bénéficie, pour une période de trois (3) ans, du régime de sortie suivant et ce, selon les modalités de remboursement et aux conditions prévues à l'article 10-44.09; les frais sont remboursés jusqu'à concurrence de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour entre Montréal ou Québec et le point de départ de l'employé.

Sans personne à charge		Avec personne à charge	
1 ^{ère} année :	4 sorties par année		3 sorties par année
2 ^e année :	3 sorties par année		2 sorties par année
3 ^e année :	2 sorties par année		1 sortie par année

Employés nordiques

10-44.22 Les dispositions suivantes prévoient les conditions de travail particulières à l'employé qui travaille dans les secteurs V et IV tels que définis à l'article 10-44.02, et

dans les localités de Chisasibi ou Radisson.

Examens médicaux

Examen de pré emploi

10-44.23 L'employé non résidant, autre qu'autochtone, ainsi que sa personne à charge doivent se soumettre à un examen médical avant leur départ et faire parvenir au sous-ministre les formulaires appropriés dûment remplis. Les frais d'examen sont assumés par le sous-ministre à la condition que le candidat accepte l'emploi offert.

Contrôle médical

10-44.24 Le sous-ministre peut, en tout temps, exiger d'un employé qu'il subisse un examen médical, par un médecin qu'il désigne. Les frais d'un tel examen sont assumés par le sous-ministre. Il peut également exiger une attestation de bonne santé de l'employé ou de sa personne à charge, si l'un ou l'autre a dû s'absenter des secteurs nordiques pour raisons médicales.

Évacuation pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse

Coût du transport

10-44.25 Lorsqu'un employé non résidant ou l'une de ses personnes à charge doit être évacué du port d'attache pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, le sous-ministre acquitte le coût du transport par avion aller-retour.

L'employé doit prouver la nécessité de cette évacuation: une attestation de l'infirmière ou du médecin du poste ou, si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical du médecin traitant est accepté comme preuve.

Le sous-ministre acquitte également le transport par avion aller-retour de l'employé non résidant ou de la personne qui accompagne la personne évacuée du port d'attache jusqu'à Québec, Montréal ou tout autre aéroport, à condition toutefois que le coût du transport n'excède pas celui du transport entre Montréal ou Québec et les deux (2) postes sous-régionaux de Kuujjuak et Whapmagoostui.

Congé sans traitement

10-44.26 Le sous-ministre accorde un congé sans traitement à l'employé non résidant lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse afin de lui permettre de l'accompagner sous réserve des congés pour événements familiaux prévus à la section 8-36.00.

Temps d'attente

10-44.27 Lorsque l'employé non résidant ou l'une de ses personnes à charge doit être évacuée pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse et est de passage dans un poste sous-régional où il doit attendre une correspondance pour être évacué ou lors du retour de cette évacuation, le sous-ministre loge et nourrit ces personnes durant toute la période de l'attente à raison de trois dollars (3 \$) par jour par adulte et enfant de douze (12) ans et plus et de un dollar (1 \$) par jour par enfant de moins de douze (12) ans.

À son retour d'évacuation, si le sous-ministre retarde le retour pour que l'employé prenne un avion du gouvernement, le sous-ministre lui rembourse les frais de séjour durant la période d'attente conformément à la *Directive sur les frais de déplacement et autres frais inhérents* et l'employé sera rémunéré comme s'il était au travail jusqu'à un maximum quotidien équivalant à sa journée de travail.

Conditions de vie

Logement

10-44.28 L'employé non résidant avec ou sans personne à charge peut louer de l'employeur une maison ou un appartement.

Coût de location

10-44.29 Le coût mensuel de location d'un appartement ou d'une maison est de quatre-vingt-dix dollars (90 \$). Un coût de vingt-cinq dollars (25 \$) par pièce en sus d'une chambre à coucher, une cuisine, un salon et une salle de bains vient s'ajouter à ce montant initial.

Conditions de location

10-44.30 L'appartement ou la maison est loué en totalité sans égard au nombre de personnes à charge.

Tout employé qui désire louer un appartement ou une maison doit signer un bail et autoriser le sous-ministre à déduire de sa paie le coût de location sans égard aux périodes d'absences temporaires.

Quantité maximale allouée pour l'approvisionnement

10-44.31 L'employé non résidant qui doit pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture et en produits d'entretien domestique et à celui de sa personne à charge et qui ne peut le faire, parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du remboursement des frais de transport de cette nourriture:

- une quantité maximale de sept cent vingt-sept (727) kg par année, par adulte, et par enfant de douze (12) ans et plus;
- une quantité maximale de trois cent soixante-quatre (364) kg par enfant de moins

de douze (12) ans.

Cet avantage est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes:

- a) soit que l'employeur se charge lui-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;
- b) soit qu'il verse à l'employé une allocation équivalant au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

À compter du 1^{er} mars 2000, l'employé bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture, a droit annuellement au 1^{er} mars, à une indemnité additionnelle égale à soixante-six pour cent (66 %) du montant des dépenses remboursées pour le transport de nourriture pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre qui précède.

Aux fins du présent article les localités de Mistissini et Waswanipi sont considérées comprises dans les secteurs nordiques.

Modalités de paiement et de remboursement

10-44.32 Le remboursement s'effectue sur présentation de pièces justificatives en tenant compte du fait que le transport de la nourriture doit s'effectuer en provenance de la source la plus accessible et qu'il ne doit pas dépasser, de toute façon, le coût de transport en vigueur entre Montréal et le port d'attache de l'employé.

L'employé qui quitte définitivement les secteurs nordiques et qui a été remboursé en trop, compte tenu du nombre de mois complets au cours desquels il a été affecté dans les secteurs nordiques, devra rembourser au sous-ministre l'argent reçu en trop.

Horaire de travail particulier

10-44.33 Le sous-ministre peut déterminer un horaire de travail particulier selon les besoins du service.

Conditions régissant le déplacement entre le domicile et les secteurs nordiques au moment de l'affectation, de la mutation, du recrutement et du retour

Rémunération

10-44.34 Le jour du départ pour les secteurs nordiques et le jour de retour est considéré et rémunéré comme une journée normale de travail.

Au début de l'emploi, lorsqu'à la date fixée avec réservation confirmée par le sous-ministre, la compagnie aérienne retarde son départ pour le secteur nordique où se situe le port d'attache de l'employé, les journées d'attente qui en découlent pour l'employé non résidant sont considérées et rémunérées comme des journées normales de travail, à moins que l'employé ne se désiste par la suite.

Frais de transport

10-44.35 Au moment de l'affectation, de la mutation, du recrutement ou du départ des secteurs nordiques de l'employé non résidant et de sa personne à charge, les frais de transport entre le point de départ et le port d'attache de l'employé dans les secteurs nordiques sont défrayés ou remboursés par le sous-ministre, conformément aux dispositions des articles 10-44.11 à 10-44.15.

Lorsqu'à la date fixée avec réservation confirmée par le sous-ministre, une compagnie aérienne retarde son départ pour le secteur nordique où se situe le port d'attache de l'employé, les frais alors encourus par l'employé et sa personne à charge sont remboursés sur présentation de pièces justificatives et conformément à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents.

Transport des effets personnels

10-44.36 Au moment de l'affectation, de la mutation, du recrutement ou du départ définitif de l'employé non résidant des secteurs nordiques, les frais de transport de ses effets personnels et ceux de sa personne à charge sont payés conformément aux dispositions des articles 10-44.11 à 10-44.15.

Au moment du départ définitif des secteurs nordiques, une quantité additionnelle de quarante-cinq (45) kg de bagages par adulte ou enfant de douze (12) ans ou plus est allouée à l'employé qui a accumulé un (1) an d'ancienneté dans les secteurs nordiques et de soixante-huit (68) kg de bagages par adulte ou enfant de douze (12) ans ou plus pour chaque année complète accumulée subséquentement.

Entreposage des effets personnels

10-44.37 Le sous-ministre rembourse les frais d'entreposage encourus par l'employé non résidant et ce, aux conditions suivantes:

- a) l'employé doit, au moment de l'entreposage, remettre au sous-ministre une copie du contrat d'entreposage signé avec une entreprise autorisée à cette fin;
- b) l'employé doit accomplir une période d'emploi continu de douze (12) mois dans les secteurs nordiques;
- c) le montant total des frais remboursés est le montant réel encouru jusqu'à concurrence de huit cents dollars (800 \$) par période de douze (12) mois.

Sorties

Journées de congé

10-44.38 L'employé a droit aux sorties prévues à l'article 10-44.09. Le transport par avion aller-retour de l'employé non résidant et de sa personne à charge est payé par le sous-ministre. Le coût total du transport est payé à l'employé jusqu'à concurrence de

celui correspondant à la distance entre son point de départ et son port d'attache dans les secteurs nordiques ou entre Montréal et son port d'attache dans les secteurs nordiques pour l'employé recruté à l'extérieur du Québec.

L'employé a droit à un maximum de quarante (40) jours ouvrables de congé pour ces sorties, incluant les journées de vacances auxquelles il pourrait avoir droit. Afin d'assurer le bon fonctionnement des unités administratives, les périodes de congé doivent être autorisées par le sous-ministre.

Ces journées de congé sont sans traitement à moins que l'employé ne bénéficie de journées de vacances payées conformément aux dispositions de la convention ou d'un congé en compensation des heures supplémentaires.

Rémunération

10-44.39 L'employé est rémunéré le jour du départ pour son port d'attache dans les secteurs nordiques et le jour du retour comme une journée normale de travail. Il en est de même pour les heures d'attente découlant des retards de départ imputables à la compagnie aérienne ou lorsque le retard découle de la décision du sous-ministre d'utiliser un avion du gouvernement. Dans un tel cas, les heures d'attente quotidiennes de l'employé sont rémunérées jusqu'à un maximum équivalant au nombre d'heures de sa journée normale de travail.

Frais de déplacement et de séjour

10-44.40 Les frais inhérents à ces sorties sont remboursés conformément à l'article 10-44.09.

L'employé non résidant, avec ou sans personne à charge, qui est de passage dans un poste sous-régional où il doit attendre une correspondance pour se rendre à son point de départ ou à son port d'attache dans les secteurs nordiques, est logé et nourri ainsi que sa personne à charge, s'il y a lieu, pendant toute la durée de l'attente, à raison de trois dollars (3 \$) par jour par adulte et enfant de douze (12) ans et plus et de un dollar (1 \$) par jour par enfant de moins de douze (12) ans.

Lorsqu'une compagnie aérienne retarde son départ vers les secteurs nordiques, le sous-ministre rembourse, conformément à la *Directive sur les frais remboursable lors d'un déplacements et autres frais inhérents*, les frais engendrés par cette attente et non assumés par la compagnie transporteuse. L'employé doit cependant rester en contact avec ladite compagnie pour connaître le moment du prochain départ.

Le sous-ministre peut en tout temps retarder le départ de l'employé non résidant ou son retour lorsqu'il juge plus économique d'utiliser un avion du gouvernement dans la coordination de ses activités. Le sous-ministre rembourse alors, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, les frais de séjour de cet employé ainsi que ceux de sa personne à charge pour la durée de l'attente en autant que ces frais de séjour aient été encourus ailleurs que dans les secteurs nordiques.

Lorsque le sous-ministre demande à l'employé de voyager à bord d'un avion du gouvernement pour l'aller ou le retour et que l'avion fait escale en cours de route, le sous-ministre rembourse, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, les frais de séjour encourus par l'employé ainsi que ceux de sa personne à charge, s'il y a lieu, au cours de cet arrêt en autant qu'il ne s'agisse pas d'un endroit où le sous-ministre fournit les services requis.

Employés occasionnels ou saisonniers

10-44.41 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier sous réserve des particularités suivantes:

- le remboursement des frais prévus aux paragraphes a) et b) de l'article 10-44.11 s'appliquent à l'employé saisonnier lors de son rappel et de sa mise à pied et uniquement à la condition que l'employé ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre ou que son conjoint n'ait pas reçu un avantage équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source;
- les paragraphes c), d) et e) de l'article 10-44.11 ne s'appliquent pas à l'employé saisonnier;
- l'article 10-44.13 ne s'applique pas à l'employé saisonnier;
- l'article 10-44.35 ne s'applique pas à l'employé occasionnel engagé pour une période inférieure à un (1) an sauf en ce qui concerne le remboursement des frais inhérents à son seul déplacement.

Employés à temps partiel

10-44.42 Les articles 10-44.03 et 10-44.05 de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

- a) L'employé à temps partiel qui exerce ses attributions dans l'un ou l'autre des secteurs décrits à l'article 10-44.02 reçoit, pour chaque heure normale pour laquelle il reçoit son traitement et pour chaque heure normale pour laquelle il a droit à des prestations ou à une indemnité jusqu'à concurrence de la moyenne hebdomadaire d'heures à partir de laquelle telles indemnités ou prestations ont été établies, l'allocation horaire suivante:

Secteurs	Périodes				
	Du 2015-04-01 au 2016-03-31	Du 2016-04-01 au 2017-03-31	Du 2017-04-01 au 2018-03-31	Du 2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
Avec personne à charge					
Allocation horaire					
Secteur V	9,29 \$	9,43 \$	9,59 \$	9,78 \$	9,98 \$
Secteur IV	7,87 \$	7,99 \$	8,13 \$	8,29 \$	8,46 \$
Secteur III	6,05 \$	6,14 \$	6,25 \$	6,38 \$	6,50 \$
Secteur II	4,81 \$	4,88 \$	4,97 \$	5,07 \$	5,17 \$
Secteur I	3,89 \$	3,95 \$	4,02 \$	4,10 \$	4,18 \$
Sans personne à charge					
Allocation horaire					
Secteur V	5,27 \$	5,35 \$	5,44 \$	5,55 \$	5,66 \$
Secteur IV	4,47 \$	4,53 \$	4,61 \$	4,70 \$	4,80 \$
Secteur III	3,78 \$	3,84 \$	3,91 \$	3,99 \$	4,06 \$
Secteur II	3,21 \$	3,25 \$	3,31 \$	3,38 \$	3,44 \$
Secteur I	2,72 \$	2,76 \$	2,81 \$	2,86 \$	2,92 \$

L'allocation prévue au paragraphe a) du présent article est payée à chaque période de paie et au prorata de la durée du séjour dans chaque secteur. Toutefois, le montant total versé ne doit pas dépasser sur une base annuelle l'allocation prévue à l'article 10-44.03.

Malgré ce qui précède, le sous-ministre cesse de verser l'allocation d'isolement si l'employé à temps partiel et sa personne à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée pour une période de plus de trente (30) jours de calendrier, sauf s'il s'agit d'une absence pour vacances, maladie, accident de travail, d'un congé de maternité ou d'un congé pour adoption.

Cette coupure est effective la première journée qui succède à la période de trente (30) jours.

Le versement de l'allocation d'isolement cesse également pour toute période où l'employé à temps partiel reçoit le montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu prévu à l'article 9-39.02.

- b) dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de l'allocation applicable à l'employé avec personne à charge, s'il y a une personne à charge autre que le conjoint. S'il n'y a pas d'autre personne à charge que le conjoint, chacun a droit à l'allocation de l'échelle « sans personne à charge », et ce, malgré la définition du mot « personne à charge ».

10-44.43 L'employé à temps partiel dont le port d'attache est situé à Sept-Iles (dont Clarke City), Port-Cartier, Gallix ou Rivière Pentecôte reçoit, pour chaque heure normale de travail pour laquelle il a droit à son traitement, à une prestation ou à une indemnité, une allocation de rétention équivalent à huit pour cent (8 %) de son traitement horaire.

10-45.00 ALLOCATIONS SPÉCIALES

Allocation pour plongée sous-marine

10-45.01 Lorsque l'employé est requis par le sous-ministre d'effectuer une plongée sous-marine avec bouteilles d'air comprimé, il reçoit une allocation quotidienne de:

Périodes	Allocation quotidienne	Somme additionnelle si l'employé fournit son équipement
du 1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016	87,46 \$	31,48 \$
du 1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017	88,77 \$	31,95 \$
du 1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018	90,32 \$	32,51 \$
du 1 ^{er} avril 2018 au 1 ^{er} avril 2019	92,13 \$	33,16 \$
à compter du 2 avril 2019	93,97 \$	33,82 \$

Allocations diverses

10-45.02

a) Bureau à domicile

L'employé qui est requis, à la demande expresse et écrite du sous-ministre, de tenir un bureau à la disposition du public dans son domicile, reçoit une allocation mensuelle de:

Périodes	Allocation mensuelle	Allocation par paie
du 1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016	48 \$	22,08 \$
du 1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017	49 \$	22,54 \$
du 1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018	50 \$	23,00 \$
du 1 ^{er} avril 2018 au 1 ^{er} avril 2019	51 \$	23,46 \$
à compter du 2 avril 2019	52 \$	23,92 \$

L'allocation pour bureau ne donne aucun droit à l'employé d'exiger un local, un ameublement, bureau ou tout autre équipement de bureau ou accessoire s'y rapportant.

b) Téléphone

Le sous-ministre rembourse à l'employé la différence entre le coût d'un abonnement d'affaires et celui d'un abonnement résidentiel lorsqu'un abonnement d'affaires est exigé à la demande expresse et écrite du sous-ministre.

L'employé recevant l'allocation pour bureau prévue à domicile n'a pas droit à l'allocation pour téléphone.

c) Séjour sous la tente

Lorsque, à la demande du sous-ministre, un employé est requis de séjourner sous la tente, il reçoit pour chaque coucher une allocation de:

du 1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016	6,82 \$ / coucher
du 1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017	6,92 \$ / coucher
du 1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018	7,04 \$ / coucher
du 1 ^{er} avril 2018 au 1 ^{er} avril 2019	7,18 \$ / coucher
à compter du 2 avril 2019	7,32 \$ / coucher

10-45.03 Les allocations prévues à la présente section de même que les autres primes prévues à la convention remplacent tous les régimes existants, y compris les ajustements régionaux.

10-46.00 VERSEMENT DES GAINS

10-46.01 La paie des employés est versée à tous les deux (2) jeudis.

10-46.02 La totalité de la paie de l'employé est versée au moyen d'un virement automatique dans un compte unique d'une institution financière de son choix au Québec.

Dans la semaine où le dépôt est effectué, le sous-ministre rend disponible à l'employé un état de dépôt électronique lequel contient toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets. Si l'employeur ne dispose pas de l'environnement technologique permettant de rendre accessible l'état de dépôt électronique ou si l'employé n'a pas accès à un poste informatique individuel permettant la consultation, celui-ci recevra un état de dépôt en format papier.

10-46.03 Aux fins de permettre le versement de la paie tel que prévu au premier alinéa de l'article 10-46.02 l'employé complète et remet au sous-ministre le formulaire d'adhésion au virement automatique.

10-46.04 Supprimé

10-46.05 L'employeur peut modifier le formulaire d'adhésion en transmettant un avis au syndicat quarante-cinq (45) jours à l'avance si cette modification est relative aux informations requises pour que ce formulaire soit dûment rempli conformément à l'article 10-46.03.

10-46.06 Supprimé

10-46.07 La demande de l'employé, un acompte sur traitement, non inférieur à soixante-cinq pour cent (65 %) de son traitement, est remis au plus tard dans les cinq (5) jours de la date du versement prévu à l'article 10-46.01 à tout employé déjà inscrit sur la paie régulière et ayant droit à sa paie mais dont la paie n'a pu être versée conformément à l'article 10-46.01 pour un motif hors de son contrôle.

10-46.08 Les nouveaux employés et les employés qui reviennent au travail après une absence sans traitement reçoivent leur paie dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent leur entrée en fonction consécutive à leur nomination ou leur retour au travail.

De plus ces employés peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus à l'article 10-46.07.

10-46.09 Les primes et allocations, à moins de disposition contraire, sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été gagnées.

Les sommes dues pour le remboursement des heures supplémentaires effectuées sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été réclamées.

10-46.10 Les sommes que l'employeur doit payer à un employé en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une entente intervenue entre les parties et réglant un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de l'entente ou, selon le cas, de la date de la sentence arbitrale.

Les sommes dues en exécution d'une sentence arbitrale portent intérêt à compter du dépôt du grief.

10-46.11 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des avances octroyées à l'employé, porte intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du Code du travail, intérêts et indemnité y prévus, à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas de l'article 10-46.08 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière.

De plus, les montants payables suivant les dispositions des articles 10-46.09 et 10-46.10 portent également intérêt au taux prévu ci-dessus à compter de l'expiration des délais prévus aux dits paragraphes. Toute somme d'intérêt inférieure à un (1 \$) dollar n'est pas remboursable par l'employeur.

10-46.12 Le taux horaire d'un employé s'obtient en divisant son traitement annuel soit par le produit du nombre d'heures que comprend sa semaine normale de travail multiplié par 52,18 semaines ou soit par deux mille quatre-vingt-sept et deux dixièmes (2087,2).

Le traitement hebdomadaire d'un employé s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa semaine normale de travail, tandis que le traitement quotidien s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa journée normale de travail.

10-46.13 Au départ de l'employé qui aura donné un préavis de trente (30) jours à cet effet, le sous-ministre lui remet un état détaillé des montants dus aux titres de traitement, de congés de maladie et de vacances.

Ces sommes que le sous-ministre doit payer à un employé sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date du départ de l'employé.

10-46.14 Avant de réclamer d'un employé des montants qui lui ont été versés en

trop, le sous-ministre lui transmet un état détaillé de ces montants et le consulte sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas entente entre le sous-ministre et l'employé sur le mode de remboursement, le sous-ministre procède à la retenue pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué. Toutefois, la retenue ne doit pas excéder trente pour cent (30 %) du traitement brut par période de paie.

Cependant, si l'employé conteste par grief une réclamation relative à une absence de dix (10) jours ouvrables et plus reliée à l'application des sections 9-38.00 ou 9-39.00, le montant n'est pas récupéré avant le règlement du grief si l'employé en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, l'employé, le cas échéant, doit rembourser, selon les dispositions du présent article, le montant versé en trop lequel porte intérêt au taux prévu à l'article 10-46.11 pour la période s'échelonnant de la date de la réclamation par le sous-ministre à la date du début du remboursement.

De plus, le sous-ministre pourra opérer compensation à même la totalité de l'indemnité versée à l'employé en vertu des articles 9-38.30 et 9-38.40.

10-46.15 Malgré l'article 10-46.14 et dans les cas ci-après énumérés, les sommes réclamées à un employé sont remboursées selon les modalités suivantes:

- si le montant versé en trop résulte de l'application de l'article 9-38.21 en raison du paiement rétroactif d'une prestation d'invalidité de base par un organisme public, tel montant est acquis au sous-ministre et exigible immédiatement en un seul versement;
- si le montant versé en trop résulte des retards à réduire le traitement en application du régime d'assurance traitement, la retenue est effectuée au retour au travail pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué;
- si le montant versé en trop résulte de l'application de l'article 8-31.39, 9-37.21 ou 9-37.28, la retenue est effectuée conformément aux modalités prévues à ces articles.

10-46.16 Aux fins de l'application de la présente convention collective, l'intérêt sur les capitaux ne comporte pas d'intérêt.

Employés à temps partiel

10-46.17 Les articles 10-46.07 et 10-46.08 s'appliquent à l'employé à temps partiel uniquement pendant la période de travail visée à l'article 8-30.14

10-46.18 Pour les périodes de travail autres que celle prévue à l'article 8-30.14, à la demande de l'employé, un acompte sur traitement équivalant à trois (3) jours de traitement est versé, au plus tard dans les cinq (5) jours de la date du versement prévu à l'article 10-46.01 à tout employé à temps partiel ayant droit à sa paie mais dont la paie

n'a pas pu être versée conformément à l'article 10-46.01 pour un motif hors du contrôle du sous-ministre.

10-46.19 Le nouvel employé à temps partiel ou l'employé à temps partiel qui revient au travail après une absence sans traitement reçoit sa paie dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent son entrée en fonction consécutive à sa nomination ou à son retour au travail. L'employé est assujéti à l'article 10-46.17 ou 10-46.18 selon le cas.

10-47.00 FRAIS À L'OCCASION D'UN DÉMÉNAGEMENT

10-47.01 Les dispositions de la présente section visent l'employé qui, à la demande du sous-ministre, est l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile et ce, conformément aux conditions prévues à l'article 6 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*.

L'employé qui répond à une offre d'affectation ou de promotion est réputé agir à la demande du sous-ministre.

Malgré ce qui précède, les articles 10-47.03 et suivants de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé qui, en vertu du paragraphe c) de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec le sous-ministre une entente par laquelle il renonce à son droit au remboursement de ses frais de déménagement.

10-47.02 L'employé doit être avisé de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. Dans le cas d'un déménagement suite à un déplacement total ou partiel d'une unité administrative, l'avis se calcule à compter de la fin de la période prévue à l'article 6-24.04 ou, le cas échéant, à toute date antérieure où l'employé fait part de son acceptation.

Cependant, si l'employé a un enfant à charge résidant chez lui qui fréquente une maison d'enseignement, le sous-ministre ne doit pas exiger que l'employé déménage au cours de l'année scolaire, sauf s'il y consent.

10-47.03 L'employé après avoir obtenu l'autorisation du sous-ministre peut, au plus tard un (1) an après la date effective du changement de port d'attache, bénéficier des allocations prévues à la présente section.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, le sous-ministre peut prolonger ce délai.

Congés avec traitement

10-47.04 L'employé déplacé a droit aux congés suivants:

- a) un congé avec traitement, d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables sans compter la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, le sous-ministre rembourse à l'employé, pour lui, son conjoint et son enfant 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 (3) jours, et ce, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

Malgré ce qui précède, le sous-ministre peut autoriser des jours additionnels lors de circonstances exceptionnelles. De même, il peut, sur demande de l'employé, remplacer le remboursement des frais de transport et de séjour de l'enfant à charge par le remboursement des frais de garde de cet enfant à charge. Le montant versé ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit l'employé pour son enfant à charge s'il l'avait accompagné dans sa recherche d'un domicile;

- b) un congé avec traitement de trois (3) jours ouvrables pour déménager et emménager. À cette occasion, le sous-ministre rembourse à l'employé, pour lui, son conjoint et son enfant à charge, les frais de transport ainsi que les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois (3) jours et ce, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

Malgré l'alinéa précédent, le sous-ministre peut, sur demande de l'employé, remplacer le remboursement des frais de séjour de l'enfant à charge par le remboursement des frais de garde de cet enfant à charge. Le montant versé ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit l'employé pour son enfant à charge s'il l'avait accompagné lors de son déménagement et emménagement. De plus, cet accommodement ne peut avoir pour effet d'augmenter les frais de transport qui autrement auraient été remboursables à l'employé pour le transport de son enfant à charge s'il l'avait accompagné.

Frais de déménagement

10-47.05 Le sous-ministre rembourse, sur production de pièces justificatives et selon les modalités prévues 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'employé visé, de son conjoint et de son enfant 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'employé utilise les services d'une firme de déménagement désignée au Guide d'achats de la direction générale des acquisitions ou, en l'absence de firme désignée au guide, à la condition que l'employé fournisse à l'avance au moins deux (2) estimations détaillées des frais à prévoir.

Malgré ce qui précède, le présent article ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu du paragraphe a) de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec le sous-ministre une entente à l'effet de procéder lui-même à son déménagement.

10-47.06 Le sous-ministre ne paie pas le coût de transport du véhicule personnel de l'employé 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 par

le sous-ministre.

Entreposage des meubles

10-47.07 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, le sous-ministre paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'employé, de son conjoint et de son enfant à charge pour une période ne dépassant pas trois (3) mois.

Dépenses connexes

10-47.08 Le sous-ministre paie à l'employé déplacé l'indemnité pour les dépenses connexes prévue à l'article 5 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*.

Rupture de bail

10-47.09 À l'abandon d'un logement avec bail à durée indéterminée, le sous-ministre paie, s'il y a lieu, à l'employé visé à l'article 10-47.01, une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. Dans le cas d'un bail à durée fixe, le sous-ministre dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, l'employé qui doit résilier son bail et pour lequel le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, l'employé doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles et sur production des pièces justificatives, le sous-ministre peut prolonger le délai de trois (3) mois prévu au premier alinéa sans excéder le temps fixé par le bail.

10-47.10 Les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location du logement ou la cession du bail sont à la charge du sous-ministre, si l'employé choisit de sous-louer lui-même son logement ou de céder son bail.

Vente et achat de résidence

10-47.11 Le sous-ministre paie pour la vente ou l'achat de la résidence principale de l'employé déplacé ou de son conjoint, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant:

- 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) sur production de pièces justificatives, les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une résidence principale à l'endroit de son nouveau port d'attache, à la condition que l'employé ou son conjoint soit déjà propriétaire de la résidence principale au moment du déplacement et qu'il l'ait vendue, ou que l'employé 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 réels encourus pour l'obtention d'un certificat de localisation sont remboursés;

- c) les frais réels 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.

Malgré ce qui précède, le paragraphe a) du présent article ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu du paragraphe b) de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec le sous-ministre une entente à l'effet de vendre lui-même sa résidence principale ou celle de son conjoint.

10-47.12 Si la résidence principale de l'employé déplacé ou de son conjoint, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le sous-ministre rembourse à l'employé, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, sur production des pièces justificatives, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant:

- a) les taxes municipales et scolaires;
- b) les intérêts effectifs sur le solde de l'hypothèque;
- 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 résidence principale 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 jugées exceptionnelles ou lorsque la compagnie d'assurance l'exige.

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

Dans des circonstances exceptionnelles, le sous-ministre peut autoriser la prolongation du délai de trois (3) mois prévu au premier alinéa. Toutefois, cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période qui excède douze (12) mois à

compter du moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

Malgré ce qui précède, le paragraphe e) du présent article ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu du paragraphe b) de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec le sous-ministre une entente à l'effet de vendre lui-même sa résidence principale ou celle de son conjoint.

Frais de séjour

10-47.13 Le sous-ministre 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 (3) mois à compter du début de la période de l'avis prévu à l'article 10-47.02, lorsqu'il est nécessaire que l'employé se rende au lieu de son nouveau port d'attache avant l'expiration de cet avis.

10-47.14 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, le sous-ministre paie les frais de séjour de l'employé, de son conjoint et de son enfant 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 (2) mois.

10-47.15 Dans des circonstances exceptionnelles, si le sous-ministre autorise une prolongation des périodes mentionnées aux articles 10-47.13 et 10-47.14, l'employé doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Dans ce cas, la contribution de l'employé est établie à partir de son coût de vie normal.

10-47.16 Si le déménagement est retardé avec l'autorisation du sous-ministre et si son conjoint et son enfant à charge ne sont pas relogés immédiatement, le sous-ministre assume les frais de transport de l'employé, pour visiter sa famille:

- a) toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de cinq cent soixante-trois (563) kilomètres si la distance à parcourir ne dépasse pas cinq cent soixante-trois (563) kilomètres, aller-retour;
- b) toutes les trois (3) semaines, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1609) kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres.

Exclusions

10-47.17 Les dispositions des articles 10-47.11 et 10-47.12 ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans.

Cependant, le sous-ministre rembourse à l'employé, sur présentation du bail, le montant de son nouveau loyer pendant au plus trois (3) mois si la résidence principale de l'employé ou 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 des circonstances exceptionnelles, le sous-ministre peut autoriser la prolongation du délai prévu à l'alinéa précédent. Cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période excédant douze (12) mois à compter du moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

De plus, le sous-ministre lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) 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*.

10-47.18 Les dispositions prévues aux articles 10-47.11, 10-47.12 et 10-47.17 ne s'appliquent pas dans le cas de déplacements d'employés exerçant des attributions impliquant des changements de domicile fréquents requis par le sous-ministre 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'employé en cause.

Employés occasionnels ou saisonniers

10-47.19 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

Employés à temps partiel

10-47.20 L'article 10-47.08 ne s'applique pas à l'employé à temps partiel.

10-47.21 Les congés octroyés à l'employé à temps partiel en vertu des paragraphes a) et b) de l'article 10-47.04 sont d'une durée maximale de deux (2) jours de huit (8) heures sans perte de traitement.

10-47.22 Le sous-ministre paie à l'employé à temps partiel déplacé une compensation des dépenses connexes prévues à l'article 5 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, une allocation qui correspond à six (6) jours de traitement à raison de huit (8) heures par jour.

10-48.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURES PERSONNELLES

10-48.01 Les frais de déplacement et d'assignation sont réglementés par la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

10-48.02 L'employeur peut en tout temps modifier cette directive après avoir pris avis du syndicat, sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doit avoir pour effet de modifier à la baisse les taux et autres frais inhérents à un déplacement. Cependant, les taux de kilométrage prévus par la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* peuvent varier sans toutefois être

inférieurs à 0,34 \$ par kilomètre pour les premiers huit milles (8 000) kilomètres et à 0,255 \$ par kilomètre pour les kilomètres subséquents.

CHAPITRE 11-0.00 EMPLOYÉS OCCASIONNELS OU SAISONNIERS

11-49.00 CONFECTION ET MISE À JOUR DES LISTES DE RAPPEL DES EMPLOYÉS SAISONNIERS

Établissement des listes de rappel d'employés saisonniers

11-49.01 Les listes de rappel des employés saisonniers en vigueur lors de l'entrée en vigueur de la convention demeurent en vigueur.

11-49.02 Les listes de rappel des employés saisonniers sont établies par région, et par classe d'emplois, ou selon les critères particuliers au Ministère; elles doivent indiquer la durée de jours travaillés, la durée de jours travaillés lors du dernier rappel sur la liste de rappel, l'année du dernier rappel, le rang et le lieu de résidence de chaque employé et, à titre d'information, l'expérience totale en années et en jours accumulée comme agent de conservation de la faune. La période d'emploi des listes de rappel prévaut pour toute l'année.

Les critères particuliers au ministère doivent être transmis au syndicat dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention et ne peuvent être modifiés au cours d'une année financière.

Détermination du rang sur les listes de rappel d'employés saisonniers

11-49.03 Une fois déterminé, le rang qu'occupe un employé ne peut être modifié que si l'un des événements prévus aux dispositions de l'article 11-49.09 survient; dans un tel cas, chaque employé demeurant inscrit sur la liste de rappel conserve sa position relative dans la liste de rappel.

Malgré ce qui précède, le sous-ministre peut convenir avec le syndicat d'autres modalités concernant la détermination du rang dans une liste de rappel.

Lors d'une nouvelle inscription sur une liste de rappel d'employés saisonniers existante, le nom d'un employé saisonnier ayant acquis son droit de rappel conformément aux dispositions de l'article 11-49.06 s'ajoute à la suite du nom des employés saisonniers qui y sont déjà inscrits. Si le nom de plusieurs employés doit être ajouté, leur rang respectif est déterminé en fonction du nombre de jours de travail effectif accumulés à titre d'agent de conservation de la faune ou, pour les nouveaux employés, en fonction du nombre de jours de travail effectif accumulés pendant la période d'emploi au cours de laquelle ils ont acquis leur droit de rappel. Dans les deux cas, si plusieurs employés ont accumulé le même nombre de jours, un tirage au sort déterminera leur rang.

Lorsque le sous-ministre procède à l'établissement d'une nouvelle liste de rappel d'employés saisonniers, le rang des employés dans la liste est déterminé en fonction du nombre de jours de travail effectif accumulés à titre d'agent de conservation de la faune

ou, pour les nouveaux employés, en fonction du nombre de jours de travail effectif pendant la période d'emploi au cours de laquelle ils ont acquis leur droit de rappel. Si plusieurs employés ont accumulé le même nombre de jours, l'ordre alphabétique prévaut, et ce, selon le nom de l'employé à la date où son rang est établi dans la liste de rappel.

Mise à jour des listes des listes de rappel d'employés saisonniers

11-49.04 Le 1^{er} avril de chaque année, le sous-ministre met à jour les listes de rappel en vigueur, en transmet une copie au syndicat et, dans les sept (7) jours qui suivent, les rend disponibles dans le bureau régional concerné et les affiche dans les bureaux locaux de la protection de la faune concernés de chaque région administrative du ministère.

La période d'affichage ne peut être modifiée qu'après consultation du syndicat.

Les modifications résultant du règlement, par entente ou suite à une décision arbitrale, d'un grief concernant le rang d'un employé ne sont inscrites et effectives que lors de la mise à jour annuelle des listes de rappel suivant la date à laquelle un tel règlement est intervenu.

11-49.05 Un employé saisonnier peut, uniquement pour contester l'exclusion de son nom pour un motif autre que celui prévu à l'article 11-49.09 ou la modification de son rang dans la liste de rappel depuis le dernier affichage, recourir à la procédure de règlement de griefs et ce, au plus tard le 6 mai suivant l'affichage de la liste donnant lieu à la contestation.

Acquisition du droit de rappel des employés saisonniers

11-49.06 Lors de la mise à jour annuelle des listes de rappel, tel que prévu au premier alinéa de l'article 11-49.04, le nom d'un nouvel employé occasionnel est inscrit sur une liste de rappel d'employés saisonniers si les deux (2) conditions suivantes sont remplies:

- a) avoir été à l'emploi pendant une période continue d'au moins trois (3) mois (à l'exclusion de la période de formation initiale effectuée au Centre de formation), au cours de laquelle l'employé a accumulé un minimum de soixante (60) jours de travail effectif, dans un même emploi qui chaque année doit être occupé pour une durée d'au moins trois (3) mois.
- b) avoir fait l'objet d'une évaluation positive, dont copie est remise à l'employé, dans les trente (30) jours suivant la fin de sa période d'emploi. L'employé est considéré avoir fait l'objet d'une évaluation positive si l'évaluation ne lui a pas été remise dans le délai imparti. Le contenu d'une évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

Le nom de l'employé est inscrit sur la liste de rappel d'employés saisonniers visée par l'emploi occupé; le cas échéant, le sous-ministre procède à l'établissement d'une nouvelle liste de rappel d'employés saisonniers.

L'employé n'acquiert son droit de rappel et n'obtient son statut d'employé saisonnier qu'à compter de la date d'affichage de la liste de rappel sur laquelle son nom doit être inscrit; seul l'employé qui remplit les deux conditions prévues au présent article peut, dans les trente (30) jours suivant l'affichage de la liste, recourir à la procédure de règlement de griefs uniquement pour contester la non inclusion de son nom sur la liste de rappel.

Processus de rappel et de mise à pied des employés saisonniers

11-49.07 L'emploi saisonnier est confié à l'employé disponible au moment du rappel et inscrit sur la liste de rappel visée à la condition que cet employé soit classé et qualifié pour effectuer le travail à accomplir, sous réserve du droit du sous-ministre de confier prioritairement cet emploi à un employé temporaire ou permanent.

Le sous-ministre n'est pas tenu de confier ledit emploi à un employé saisonnier si le travail à accomplir est en dehors de la période d'emploi prévue à sa liste de rappel ou d'une durée prévisible inférieure à vingt (20) jours ouvrables consécutifs.

Lorsque le sous-ministre procède au rappel ou à la mise à pied des employés saisonniers, il doit le faire par région et par classe d'emplois ou suivant les critères particuliers prévus à l'article 11-49.02.

Le sous-ministre procède au rappel ou à la mise à pied des employés saisonniers selon l'ordre de priorité suivant:

- au rappel, en suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée et en accordant les plus longues périodes d'emploi selon ce même ordre d'inscription; cependant, une prolongation éventuelle du contrat d'un employé pour une durée de trois (3) jours ou moins ne peut être considérée aux fins du présent alinéa;
- à la mise à pied, en suivant l'ordre inverse d'inscription sur la liste de rappel visée.

Lorsque les employés inscrits sur une liste de rappel d'une région administrative ont tous fait l'objet d'un rappel au travail, le sous-ministre rappelle un employé disponible inscrit sur une liste de rappel d'une autre région administrative. L'employé ainsi rappelé conserve son statut d'employé saisonnier. Son rang sur la liste de rappel est établi conformément au troisième (3e) alinéa de l'article 11-49.03.

L'employé convoqué sous l'autorité d'un tribunal à comparaître comme témoin dans une cause relative à l'application des lois et règlements dont il a le mandat de faire appliquer, en dehors des périodes effectivement travaillées, doit en informer le sous-ministre dès que possible. Pour chacune des journées de préparation et de comparution, il est réputé rappelé au travail conformément aux dispositions de la présente section et ces journées ne sont pas comptabilisées aux fins des listes de rappel.

11-49.08 Lors du rappel, le sous-ministre avise l'employé au moins dix (10) jours avant la date à laquelle l'employé saisonnier doit se présenter au travail. Le sous-

ministre peut exiger de l'employé qu'il indique par écrit, dans un délai de sept (7) jours suivant l'avis de rappel, qu'il accepte de se présenter au travail à la date indiquée.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, un employé saisonnier n'est pas tenu de se présenter ou de demeurer au travail en dehors de la période d'emploi prévue à sa liste de rappel.

Perte du droit de rappel d'un employé saisonnier

11-49.09 L'employé saisonnier perd son droit de rappel et voit son nom rayé de la liste de rappel dans les circonstances suivantes :

- a) démission, congédiement administratif ou disciplinaire, retraite;
- b) interruption d'emploi à partir de sa liste de rappel d'employés saisonniers pour une durée dépassant quarante-huit (48) mois consécutifs;
- c) suite à la transmission d'un avis écrit de rappel selon les délais prévus à l'article 11-49.08, défaut de se présenter dans le délai imparti ou de confirmer son acceptation de se présenter au travail à la date indiquée sur l'avis écrit de rappel prévu à l'article 11-49.08, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent ou s'il refuse une (1) seule fois, l'emploi qui lui est offert en vertu de son droit de rappel parce qu'il est engagé dans un emploi d'agent de conservation de la faune occasionnel ou saisonnier ;
- d) suite à une évaluation du rendement non satisfaisante lors de la première saison de travail suivant l'acquisition de son droit de rappel.

Préavis

11-49.10 Le sous-ministre doit donner à l'employé occasionnel ou saisonnier ayant accumulé trois (3) mois d'ancienneté, un préavis avant son licenciement ou sa mise à pied pour plus de six (6) mois, lorsque le licenciement ou la mise à pied survient avant l'expiration de sa période prévue d'emploi.

La durée du préavis est d'une (1) semaine si la période prévue d'emploi est de moins d'un (1) an et de deux (2) semaines si elle est d'un (1) an ou plus.

Période d'essai

11-49.11 L'employé occasionnel autre que saisonnier doit, pour être maintenu en fonction, compléter avec succès une période d'essai de six (6) mois. La décision du sous-ministre de mettre fin à l'emploi à l'intérieur de ce délai ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

Toutefois, l'employé qui a déjà complété avec succès une période d'essai dans sa classe d'emplois, n'a pas à accomplir une nouvelle période d'essai.

CHAPITRE 12-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

12-50.00 ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

12-50.01 Si au jour fixé pour l'expiration de la convention, celle-ci n'a pas été renouvelée ou une nouvelle convention n'a pas été conclue, le différend, sauf pour les conditions de travail déjà couvertes par une loi, doit, après avis écrit d'une partie à l'autre après ce jour, être soumis à l'arbitre choisi par les parties.

À défaut d'accord dans les dix (10) jours de l'avis, ce différend doit être soumis à l'arbitre désigné par le Ministre du Travail. Cependant, les parties peuvent choisir un arbitre tant que la désignation d'un arbitre n'a pas été faite par le Ministre du Travail.

12-50.02 Chaque partie nomme une personne pour agir à titre d'assesseur auprès de l'arbitre de différends.

12-50.03 La sentence de l'arbitre doit être rendue dans les soixante (60) jours de la date à laquelle il est choisi ou désigné, à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties.

12-50.04 La décision rendue par l'arbitre constitue une recommandation au gouvernement; toute recommandation de l'arbitre approuvée par le gouvernement a l'effet d'une convention collective signée par les parties.

12-50.05 Chaque partie acquitte les dépenses et traitements de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittées à parts égales par chaque partie.

12-51.00 DURÉE DE LA CONVENTION

12-51.01 Sous réserve des dispositions spécifiques à l'effet contraire à la section 12-52.00, la présente convention collective est en vigueur à compter de la date du décret de son approbation par le gouvernement et le demeure jusqu'au 31 mars 2020.

12-51.02 Le deuxième alinéa de l'article 8-30.14 cesse d'avoir effet le 30 mars 2020.

12-52.00 DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Renseignements au syndicat

12-52.01 Le premier alinéa de l'article 2-5.05 et le deuxième alinéa de l'article 2-5.09 de la convention collective 1998-2003 continuent de s'appliquer jusqu'à ce que les équipements utilisés par les parties soient modifiés de façon à permettre la transmission des renseignements conformément au premier alinéa de l'article 2-5.05 et au deuxième alinéa de l'article 2-5.09 de la présente convention collective.

ANNEXE A

Détermination des jours d'absence des employés lors d'activités syndicales et conjointes, de rencontres prévues à la procédure de règlement de griefs et de l'audition en arbitrage des griefs

En application des articles 2-8.13, 3-12.12 et 3-13.08 de la présente convention, l'employé est dispensé de fournir toute prestation de travail pendant les périodes suivantes:

- a) avant la rencontre ou l'audition, le temps de déplacement requis pour effectuer la distance entre son port d'attache et le lieu de la rencontre déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingt-dix (90) kilomètres parcourus sur les autoroutes et les routes principales et d'une (1) heure par soixante (60) kilomètres parcourus sur les autres routes sans excéder la durée réelle du déplacement;
- b) la durée de la rencontre ou de l'audition;
- c) après la rencontre ou l'audition, le temps de déplacement requis pour effectuer la distance entre le lieu de la rencontre ou de l'audition et son port d'attache déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingt-dix (90) kilomètres parcourus sur les autoroutes et les routes principales et d'une (1) heure par soixante (60) kilomètres parcourus sur les autres routes sans excéder la durée réelle du déplacement;
- d) la ou les périodes normales de repas, le cas échéant, à raison d'une (1) heure par repas.

Malgré ce qui précède, le sous-ministre peut, lors de circonstances exceptionnelles, autoriser une période d'absence d'une durée supérieure à celle prévue au paragraphe précédent sans excéder la durée réelle du déplacement.

De plus, lorsque la somme des périodes mentionnées aux paragraphes a), b), c) et d) excède huit (8) heures, l'employé se voit également garantir une période minimale de repos de huit (8) heures consécutives entre la fin de son travail et le début de l'activité et entre la fin de l'activité et la reprise du travail.

ANNEXE B

Liste des jours fériés et chômés

Employé visé à l'article 8-30.01

Jours fériés	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Jour de l'An		Vendredi 1 ^{er} janvier	Dimanche 1 ^{er} janvier	Lundi 1 ^{er} janvier	Mardi 1 ^{er} janvier	Mercredi 1 ^{er} janvier
Lendemain du Jour de l'An		Samedi 2 janvier	lundi 2 janvier	Mardi 2 janvier	Mercredi 2 janvier	Jeudi 2 janvier
Samedi Saint	Samedi 4 avril	Samedi 26 mars	Samedi 15 avril	Samedi 31 mars	Samedi 20 avril	
Pâques	Dimanche 5 avril	Dimanche 27 mars	Dimanche 16 avril	Dimanche 1 ^{er} avril	Dimanche 21 avril	
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 18 mai	Lundi 23 mai	Lundi 22 mai	Lundi 21 mai	Lundi 20 mai	
Fête nationale	Mercredi 24 juin	Vendredi 24 juin	Samedi 24 juin	Dimanche 24 juin	Lundi 24 juin	
Fête du Canada	Mercredi 1 ^{er} juillet	Vendredi 1 ^{er} juillet	Samedi 1 ^{er} juillet	Dimanche 1 ^{er} juillet	Lundi 1 ^{er} juillet	
Fête du travail	Lundi 7 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 4 septembre	Lundi 3 septembre	Lundi 2 septembre	
Fête de l'Action de Grâce	Lundi 12 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 9 octobre	Lundi 8 octobre	Lundi 14 octobre	
Veille de Noël	Jeudi 24 décembre	Samedi 24 décembre	Dimanche 24 décembre	Lundi 24 décembre	Mardi 24 décembre	
Fête de Noël	Vendredi 25 décembre	Dimanche 25 décembre	Lundi 25 décembre	Mardi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	
Lendemain de Noël	Samedi 26 décembre	Lundi 26 décembre	Mardi 26 décembre	Mercredi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	
Veille du Jour de l'An	Jeudi 31 décembre	Samedi 31 décembre	Dimanche 31 décembre	Lundi 31 décembre	Mardi 31 décembre	

Liste des jours fériés et chômés

Employé visé à l'article 8-30.02

Jours fériés	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Jour de l'An		Vendredi 1 ^{er} janvier	Lundi 2 janvier	Lundi 1 ^{er} janvier	Mardi 1 ^{er} janvier	Mercredi 1 ^{er} janvier
Lendemain du Jour de l'An		Lundi 4 janvier	Mardi 3 janvier	Mardi 2 janvier	Mercredi 2 janvier	Jeudi 2 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 3 avril	Vendredi 25 mars	Vendredi 14 avril	Vendredi 30 mars	Vendredi 19 avril	
Lundi de Pâques	Lundi 6 avril	Lundi 28 mars	Lundi 17 avril	Lundi 2 avril	Lundi 22 avril	
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 18 mai	Lundi 23 mai	Lundi 22 mai	Lundi 21 mai	Lundi 20 mai	
Fête nationale	Mercredi 24 juin	Vendredi 24 juin	Vendredi 23 juin*	Lundi 25 juin*	Lundi 24 juin	
Fête du Canada	Mercredi 1 ^{er} juillet	Vendredi 1 ^{er} juillet	Vendredi 30 juin	Lundi 2 juillet	Lundi 1 ^{er} juillet	
Fête du travail	Lundi 7 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 4 septembre	Lundi 3 septembre	Lundi 2 septembre	
Fête de l'Action de Grâce	Lundi 12 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 9 octobre	Lundi 8 octobre	Lundi 14 octobre	
Veille de Noël	Jeudi 24 décembre	Vendredi 23 décembre	Vendredi 22 décembre	Lundi 24 décembre	Mardi 24 décembre	
Fête de Noël	Vendredi 25 décembre	Lundi 26 décembre	Lundi 25 décembre	Mardi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	
Lendemain de Noël	Lundi 28 décembre	Mardi 27 décembre	Mardi 26 décembre	Mercredi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	
Veille du Jour de l'An	Jeudi 31 décembre	Vendredi 30 décembre	Vendredi 29 décembre	Lundi 31 décembre	Mardi 31 décembre	

* Fête nationale : Malgré ce qui est indiqué à la liste, lorsque le 24 juin survient un samedi ou un dimanche et que cette journée est normalement un jour prévu à l'horaire de travail de l'employé, le 24 juin est alors le jour férié pour celui-ci.

ANNEXE C

Échelles de traitement Fonction publique

300 Agente ou agent de protection de la faune (40 h)

Classe 10 Agents de protection de la faune, classe nominale

Classe 5 Agents de protection de la faune, classe principale
(Taux annuels)

Heures par semaine : 40

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 (\$)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 (\$)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 (\$)	Taux du 2018-04-01 au 2019-03-31 (\$)	Taux à compter du 2019-04-01 (\$)
10	1	43 598	44 252	45 026	45 927	46 607
10	2	45 674	46 359	47 710	48 113	48 840
10	3	47 849	48 567	49 417	50 405	51 157
10	4	50 126	50 878	51 768	52 803	53 599
10	5	52 510	53 298	54 231	55 316	56 146
10	6	55 011	55 836	56 813	57 949	58 817
10	7	57 629	58 493	59 517	60 707	61 635
10	8	60 372	61 278	62 350	63 597	64 557
5	1	59 499	60 391	61 448	62 677	63 618
5	2	62 332	63 267	64 374	65 661	66 644
5	3	65 300	66 280	67 440	68 789	69 817

ANNEXE D

CALENDRIERS DE TRAVAIL

Clefs des calendriers de travail
Par cycle de vingt-huit jours

CLEFS DE TRAVAIL

N°	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	
Clé	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						CH	CH				CH	CH						CH	CH							CH	CH	CH	
B					CH	CH	CH						CH	CH				CH	CH							CH	CH		
C				CH	CH						CH	CH							CH	CH	CH							CH	CH
D				CH	CH							CH	CH	CH						CH	CH					CH	CH		
E	CH	CH						CH	CH				CH	CH						CH	CH	CH							
F						CH	CH	CH							CH	CH				CH	CH					CH	CH		
G				CH	CH							CH	CH	CH								CH	CH					CH	CH
H	CH	CH				CH	CH				CH	CH							CH	CH	CH								
J								CH	CH				CH	CH				CH	CH								CH	CH	CH
K								CH	CH				CH	CH	CH							CH	CH					CH	CH
5-2						CH	CH						CH	CH						CH	CH							CH	CH

Clefs de calendrier comportant 249 jours de travail dans une même année de calendrier. (8-30-01, 3^e paragraphe)

Année 2015 : Aucune

Année 2016 : E-J-K

Année 2017 : Aucune

Année 2018 : Aucune

Année 2019 : Aucune

2017 – 2018

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		
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		
												avril 2017																	
												1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
													mai 2017																
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		
															juin 2017														
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		
																		juillet 2017											
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		
																					août 2017								
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		
																											septembre 2017		
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		
																											octobre 2017		
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	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		
		novembre 2017																											
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		
					décembre 2017																								
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		
										janvier 2018																			
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		
										février 2018																			
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	18		
19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	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	31																	

CLEFS DE TRAVAIL

N° Clé	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
	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						CH	CH				CH	CH						CH	CH							CH	CH	CH
B					CH	CH	CH						CH	CH				CH	CH						CH	CH		
C				CH	CH						CH	CH							CH	CH	CH						CH	CH
D				CH	CH							CH	CH	CH						CH	CH				CH	CH		
E	CH	CH						CH	CH				CH	CH						CH	CH	CH						
F						CH	CH	CH							CH	CH					CH	CH				CH	CH	
G				CH	CH							CH	CH	CH							CH	CH					CH	CH
H	CH	CH				CH	CH				CH	CH							CH	CH	CH						CH	CH
J								CH	CH				CH	CH				CH	CH							CH	CH	CH
K								CH	CH				CH	CH	CH							CH	CH				CH	CH
5-2						CH	CH						CH	CH						CH	CH						CH	CH

2019 – 2020

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		
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		
														avril 2019															
														1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
															mai 2019														
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		
																juin 2019													
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		
																			juillet 2019										
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		
																			août 2019										
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		
																						septembre 2019							
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		
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		
	octobre 2019																												
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	26	27		
				novembre 2019																									
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		
				décembre 2019																									
25	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		
								janvier 2020																					
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		
										février 2020																			
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		
										mars 2020																			
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	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	31														

CLEFS DE TRAVAIL

N°	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	
Clé	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						CH	CH				CH	CH						CH	CH							CH	CH	CH	
B					CH	CH	CH						CH	CH				CH	CH						CH	CH			
C				CH	CH						CH	CH							CH	CH	CH						CH	CH	
D				CH	CH							CH	CH	CH						CH	CH				CH	CH			
E	CH	CH						CH	CH				CH	CH						CH	CH	CH				CH	CH		
F						CH	CH	CH							CH	CH					CH	CH				CH	CH		
G				CH	CH							CH	CH	CH									CH	CH				CH	CH
H	CH	CH				CH	CH				CH	CH							CH	CH	CH					CH	CH	CH	
J								CH	CH				CH	CH				CH	CH							CH	CH	CH	
K								CH	CH				CH	CH	CH								CH	CH			CH	CH	
5-2						CH	CH						CH	CH						CH	CH						CH	CH	

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

concernant les griefs relatifs aux conventions collectives antérieures

Les griefs déposés en application des conventions collectives antérieures à la présente convention et qui sont toujours en instance de règlement sont réglés conformément aux dispositions de la convention collective applicable au moment de leur présentation. Toutefois, les procédures de règlement de grief et d'arbitrage pour ces griefs sont celles prévues ci-dessous.

1. Griefs dont l'audition a débuté

La procédure d'arbitrage se poursuit conformément aux dispositions prévues aux conditions de travail des agents de conservation de la faune 2003-2010.

2. Griefs inscrits au rôle d'audience mais dont l'audition n'a pas débuté

2.1 Si le formulaire d'établissement des positions formelles a été déposé par les deux parties

La procédure d'arbitrage se poursuit conformément aux dispositions prévues aux conditions de travail des agents de conservation de la faune 2003-2010 sous réserve que:

- a) l'audience procède sans assesseur, à moins que les parties en conviennent autrement ou que l'arbitre ne le juge nécessaire;
- b) le troisième alinéa et suivants de l'article 3-13.04 ne s'appliquent que pour les griefs dont la date d'audience survient au moins trente (30) jours suivant la date de signature de la présente convention collective.

2.2 Si le formulaire d'établissement des positions formelles n'a pas été déposé par les parties et que le délai afin de soumettre le formulaire n'est pas échu

Les procédures de règlement de griefs et d'arbitrage prévues à la présente convention collective s'appliquent sous réserve que la date limite initialement prévue afin de déposer le formulaire d'établissement des positions formelles devient la date limite afin de procéder à la rencontre prévue à l'article 3-12.09.

2.3 Si le formulaire d'établissement des positions formelles n'a pas été déposé par les parties et que le délai afin de soumettre le formulaire est échu depuis moins de quatorze (14) jours

Les procédures de règlement de griefs et d'arbitrage prévues à la présente convention collective s'appliquent sous réserve que les parties doivent procéder à la rencontre prévue à l'article 3-12.09, dans les quatorze (14) jours

suivant la date initialement prévue afin de remettre le formulaire des positions formelles.

- 2.4 Si le formulaire d'établissement des positions formelles n'a pas été déposé par les parties et que le délai afin de soumettre le formulaire est échu depuis quatorze (14) jours ou plus

Les procédures de règlement de griefs et d'arbitrage prévues à la présente convention collective s'appliquent sous réserve des adaptations suivantes :

- a) la nouvelle date identifiée par le greffier du tribunal d'arbitrage pour la soumission du formulaire d'établissement des positions formelles devient la date ultime des parties pour s'échanger les informations et les documents tel que prévu à l'article 3-12.09;
- b) les informations et documents que les parties ont l'obligation de s'échanger se limitent à ceux prévus à l'article 3-12.09.

Tout grief pour lequel la rencontre prévue à l'article 3-12.09 n'a pas été tenue, dans le délai prévu à cette fin, est retiré du rôle mensuel d'audience. Lorsqu'un grief est ainsi retiré du rôle, la direction des relations professionnelles et le syndicat se rencontrent dans les trente (30) jours suivants, afin de solutionner la problématique.

3. Griefs dont l'avis d'arbitrage est déposé mais non inscrits au rôle d'audience

- 3.1 Griefs déposés depuis moins d'un (1) an

Les procédures de règlement de griefs et d'arbitrage prévues à la présente convention collective s'appliquent.

- 3.2 Griefs déposés depuis un (1) an ou plus

Les procédures de règlement de griefs et d'arbitrage prévues à la présente convention collective s'appliquent sous réserve que:

ces griefs doivent être discutés lors d'une rencontre de mise à jour devant avoir lieu au plus tard quatre (4) mois suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

4. Griefs déposés mais pour lequel l'avis d'arbitrage n'a pas encore été déposé

Les procédures de règlement de griefs et d'arbitrage prévues à la présente convention collective s'appliquent.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

concernant les modalités d'application de la préretraite graduelle

Considérant que l'alinéa c) de l'article 1.2 de la lettre d'entente numéro 4 trouve difficilement application en regard de l'organisation du travail spécifique aux employés dont les horaires de travail sont établis suivant l'article 8-30.01;

Les parties conviennent, pour une durée déterminée, d'un cadre édictant les normes applicables aux employés se prévalant d'une préretraite graduelle, selon ce qui suit :

Champ d'application

1. Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent exclusivement aux employés réguliers à temps complet visés par la journée et la semaine normale de travail prévues aux dispositions de l'article 8-30.01.

Congé de préretraite graduelle

2. L'employé qui opte pour une retraite totale et définitive peut, sous réserve de l'approbation du sous-ministre, opter pour un congé de préretraite graduelle. Ce dernier est caractérisé par le fait qu'un employé, pendant un laps de temps plus ou moins long précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse travailler à temps plein par blocs consécutifs de jours préétablis. Le temps travaillé doit obligatoirement comprendre les périodes du 16 avril au 8 juillet et du 1^{er} septembre au 30 novembre, soit les journées normalement travaillées à raison de neuf (9) heures consécutives.

L'employé utilisera sa banque de congés de maladie pour compenser le manque à travailler par rapport à l'employé à temps complet pour la période couverte par l'entente. Les jours de maladie non utilisés seront monnayés conformément à l'article 2 de la lettre d'entente numéro 4.

3. Le congé de préretraite doit, avant le début de celui-ci, faire l'objet d'une entente écrite prévoyant notamment la date de la retraite totale et définitive, les périodes prévues être travaillées et les périodes au cours desquelles l'employé utilisera sa banque de congés de maladie.
4. L'entente devra comporter une moyenne minimale de 40% de temps de travail pendant toute la période couverte.
5. L'employé devra avoir à sa banque, au moment du début de l'entente, le nombre de jours de congés de maladie équivalant au congé de préretraite graduelle et les jours ainsi retenus ne pourront servir à d'autres fins.

Conditions applicables

6. 6.1 Aux fins de l'application des conditions de travail, l'employé en préretraite graduelle est considéré un employé à temps réduit. Outre les conditions particulières prévues à la présente lettre d'entente, les conditions de travail de l'employé à temps complet prévues à la convention collective s'appliquent, le cas échéant.

6.2 Semaine garantie et congés mobiles

La garantie de la semaine moyenne de travail calculée sur une base annuelle pour un employé à temps complet telle que prévue au premier alinéa de l'article 8-30.01, ne s'applique pas à l'employé qui se prévaut d'une préretraite graduelle suivant les dispositions de la présente lettre d'entente. Il en est de même du troisième alinéa de l'article 8-30.01.

6.3 Heures supplémentaires

L'employé ne peut être requis de travailler pendant les périodes d'utilisation des congés de maladie en préretraite graduelle qui sont prévues à l'entente. Au cours des périodes travaillées selon l'entente, seules les heures effectuées en plus du nombre d'heures prévues à sa journée normale de travail ou en dehors des heures prévues à son calendrier de travail sont considérées comme des heures supplémentaires.

Pour toute période de travail qui chevauche une période d'utilisation des congés de maladie dans le cadre de l'entente, les journées de congés de maladie ainsi utilisées ne sont pas considérées pour les fins du calcul des heures supplémentaires.

7. Régime d'assurance traitement

7.1 Seuls les jours de congés de maladie non prévus pour le congé de préretraite graduelle peuvent être utilisés en application du régime d'assurance traitement et ce, uniquement pendant les jours prévus être travaillés qui sont stipulés à l'entente. À défaut de disposer du nombre suffisant de jours de maladie pour une absence dans le cadre d'une invalidité, l'employé, au terme de l'application, le cas échéant, du délai de carence prévu à l'article 9-38.18 b), reçoit des prestations d'assurance traitement suivant les dispositions prévues aux alinéas b) et c) de l'article 9-38.18 et ce, uniquement pour les jours qui étaient prévus être travaillés.

Aux fins du calcul des prestations, le pourcentage du temps travaillé est établi sur la base de la durée totale de l'entente de préretraite graduelle. La prestation d'assurance traitement est réduite au prorata du temps travaillé pour l'employé dont le temps de travail ainsi établi équivaut à moins de 75% du temps de travail d'un employé à temps complet au cours de la période couverte par l'entente de préretraite graduelle.

7.2 L'employé en préretraite graduelle accumule des congés de maladie en application de l'article 9-38.28 et ce, uniquement pendant les périodes de temps travaillé prévues à l'entente.

7.3 Pendant les périodes où il épuise ses jours de congés de maladie dans le cadre de sa préretraite graduelle, l'employé n'accumule pas de crédits de maladie et il n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 9-38.18.

8. Vacances

L'employé en préretraite graduelle accumule des vacances en fonction du nombre de jours où il a droit à son traitement.

Le maximum de jours de vacances que l'employé en préretraite graduelle peut reporter d'une année financière à l'autre est égal à la moitié des crédits de vacances ajoutés à sa réserve en début d'année.

Après approbation du sous-ministre, l'employé peut, par anticipation, prendre des jours de vacances pendant les jours prévus être travaillés et ce, jusqu'à concurrence du nombre de crédits de vacances déjà accumulés au moment du congé. Le nombre de jours ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours auxquels l'employé a droit au 1^{er} avril suivant ou, le cas échéant, déduit lors du calcul de l'indemnité prévue à l'article 8-34.04.

9. Congés sans traitement

L'employé en préretraite graduelle ne peut se prévaloir d'aucun congé sans traitement prévu à la convention collective et ce, durant toute la durée de l'entente.

10. Rémunération

10.1 Jour férié et chômé

À l'occasion des jours fériés et chômés, coïncidant ou non avec un jour inclus à l'intérieur d'une période de travail, le traitement maintenu à l'employé pendant toute la durée de l'entente de préretraite graduelle, est égal à dix pour cent (10%) de la rémunération moyenne, telle qu'établie dans l'entente de préretraite, selon les taux en vigueur à la dernière période de paie ne comportant pas de jour férié.

Aux fins du calcul de cette rémunération moyenne, l'ensemble du temps prévu être travaillé à taux normal pendant l'entente est ramené à un pourcentage établi sur l'ensemble du temps couvert par l'entente.

La présente disposition ne s'applique pas à la Fête nationale.

Lorsque le jour férié survient au cours de la période pendant laquelle l'employé utilise sa réserve de congés de maladie dans le cadre de l'entente, aucune déduction n'est faite à sa réserve de congés de maladie.

10.2 Disparités régionales

Les allocations d'isolement, de rétention de même que l'allocation d'adaptation sont maintenues durant la préretraite graduelle sauf si l'employé quitte le secteur durant plus de 30 jours. Toutefois, ces allocations sont versées au taux horaire en fonction des heures travaillées à taux normal.

11. Accidents du travail et maladies professionnelles

Dans le cas où l'employé reçoit une indemnité de remplacement de revenu de la CNESST pour des jours où il utilise sa banque de congés de maladie, le sous-ministre cesse le versement du traitement correspondant aux jours de congés de maladie utilisés en préretraite. En application de la décision de la CNESST, il verse à l'employé, pendant cette période, le montant complémentaire prévu par l'article 9-39.02. Les jours de maladie prévus être utilisés en préretraite et non utilisés sont remboursés au moment du départ définitif, suivant les dispositions de l'article 9-38.34.

Durée de la lettre d'entente

12. La présente lettre d'entente prend fin le 30 mars 2020.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

concernant l'administration par l'employeur du régime de base d'assurance maladie et des régimes complémentaires d'assurance

Bien que l'employeur ait cessé d'être preneur du contrat d'assurance collective le 31 décembre 2000, les parties conviennent de ce qui suit et ce, en application des articles 9-38.07, 9-38.08 et 9-38.10 de la présente convention collective, concernant l'administration par l'employeur du régime de base d'assurance maladie et des régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat:

1. Les pratiques administratives existantes à la date de la signature de la présente convention collective sont maintenues. Ces pratiques concernent notamment la retenue des cotisations, l'information aux assurés, la tenue de dossiers aux fins d'assurance et la transmission à l'assureur des données nécessaires requises.
2. Tel que prévu à l'article 9-38.15 de la présente convention collective, les stipulations y énoncées sont intégrées à la présente soit :
 - a) une garantie que le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peut être majoré durant les douze (12) premiers mois de leur entrées en vigueur, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite, sous réserve d'une mésentente avec l'assureur conduisant à un appel d'offres, et une garantie que l'employeur est avisé de toute majoration relative à ce tarif au minimum deux (2) mois à l'avance. Cet avis peut être de quarante-cinq (45) jours s'il n'y a pas de changement d'assureur ni de changement de structure de tarification dans les régimes;
 - b) sous réserve de la possibilité de laisser les sommes en dépôt, tout dividende ou ristourne le cas échéant, fait l'objet d'un congé de prime. Dans ce cas, l'employeur est avisé au minimum quarante-cinq (45) jours avant son entrée en vigueur;

l'alinéa qui précède n'a pas pour effet d'empêcher qu'un dividende ou ristourne soit affecté à une bonification du régime;
 - c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;
 - d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle l'employé n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employé cesse d'être un participant;
 - e) dans le cas de promotion, de rétrogradation, de réorientation professionnelle, de reclassement ou d'intégration le nouvel assureur accorde à l'employé concerné, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance vie égal au montant d'assurance vie antérieurement détenu par cet employé, en vertu du contrat qui le protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du

contrat du nouveau groupe auquel l'employé adhère;

- f) la transmission à l'employeur de tout avenant au moins trente (30) jours avant la date de son entrée en vigueur. De plus, la transmission à l'employeur d'une copie conforme du contrat de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges. Lorsque l'assureur est choisi, la transmission à l'employeur des éléments non conformes au cahier des charges le cas échéant. Les dispositions relatives aux formules financières n'ont pas à être transmises à l'employeur
 - g) les conditions concernant la retenue des primes requises notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement et ce, en application du contrat d'assurance; dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du syndicat à moins d'une entente avec l'employeur.
 - h) la transmission par l'assureur à l'employeur des relevés d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des adhérents.
3. Lorsqu'il y a lieu de modifier une pratique administrative, les parties se rencontrent dans un délai raisonnable suite à une convocation préalable de l'une ou l'autre des parties. L'employeur procède, le cas échéant, à la modification qu'il juge nécessaire et ce, postérieurement à la rencontre dûment convoquée. Telle modification n'altère pas les droits et obligations de l'employeur prévus par la présente convention collective à la section 9-38.00.
 4. À la demande de l'une des parties, les parties se rencontrent pour aborder la question des différentes unités de négociation associées.
 5. La présente entente prend fin à la date correspondant à l'échéance de la convention collective.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4
CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS
DE MALADIE DE L'EMPLOYÉ**

LA PRÉSENTE LETTRE D'ENTENTE ENTRE EN VIGUEUR LE 1^{er} DU MOIS SUIVANT 60 JOURS DE LA DATE D'APPROBATION PAR LE GOUVERNEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

Les parties conviennent des modalités ci-après pour l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie de l'employé :

1. UTILISATION DE LA BANQUE

1.1 Jours de congé de maladie, vacances et congés pour responsabilités familiales et parentales

L'employé qui a épuisé sa réserve de jours de congé de maladie peut, pour chaque période d'invalidité prévue au paragraphe a) ci-dessous et pour chaque absence prévue au paragraphe b) ci-dessous, choisir d'utiliser les jours de congé de maladie de sa banque aux fins suivantes :

- a) À titre de jours de congé de maladie en vertu du paragraphe a) de l'article 9-38.18 de la Convention collective 2015-2020 (ci-après « la convention »), à la condition d'en faire la demande avant que ne débute le versement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 9-38.18. Le cas échéant, l'employé doit épuiser sa banque préalablement au paiement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 9-38.18;

L'employé bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti, laquelle est prévue au premier alinéa de l'article 9-38.20 de la convention, à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie à sa banque;

- b) À titre de congés pour responsabilités familiales et parentales en vertu de l'article 8-36.06 de la convention.

L'employé qui a épuisé sa réserve de vacances peut également utiliser les jours de congé de maladie de sa banque à titre de vacances conformément à la section 8-34.00 de la convention, et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année financière.

1.2 Congé de préretraite

L'employé qui opte pour une retraite totale et définitive, laquelle doit débiter au plus tard le 31 mars 2022, peut choisir l'un ou l'autre des modes de compensation suivants pour résorber sa banque de congés de maladie, le cas échéant :

- a) Un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde des jours de congé de maladie à sa banque. Malgré le premier alinéa de l'article 8-34.06 de la

convention, l'employé peut anticiper les crédits de vacances qu'il accumulera durant son congé de préretraite totale pour les ajouter à ce congé;

- b) Un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des jours de maladie à sa banque et, pour l'autre partie, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie non utilisés; cette indemnité est calculée sur la base de 70% du taux de traitement applicable à l'employé à la date de son départ à la retraite;
- c) Un congé de préretraite graduelle, sous réserve de l'acceptation du sous-ministre. Ce congé est caractérisé par le fait qu'un employé, pendant un laps de temps plus ou moins long précédant immédiatement sa retraite totale et définitive, puisse réduire les heures de sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli comportant un minimum de seize (16) heures par semaine et d'utiliser sa banque de congés de maladie pour compenser le manque à travailler par rapport aux heures de la semaine normale auxquelles il était assujéti immédiatement avant que ne débute son congé de préretraite graduelle. Le congé de préretraite graduelle peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de seize (16) heures. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail de l'employé devient sa semaine garantie et il ne peut être modifié;

Dans un tel cas, l'employé doit avoir à sa banque le nombre de jours de congé de maladie équivalant au congé de préretraite graduelle et les jours ainsi retenus ne peuvent servir à d'autres fins ; quant aux jours de congé de maladie en surplus, ils peuvent être utilisés aux fins de l'article 1.1 de la présente lettre d'entente pendant les jours travaillés, à défaut de quoi ils sont payés conformément à l'article 2 de la présente lettre d'entente;

L'employé en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance traitement pour les jours de travail prévus à son horaire normal de travail;

L'employé en préretraite graduelle peut choisir de se prévaloir du congé de préretraite totale dans la mesure où il a à sa banque le nombre de jours de congé nécessaires pour compenser tous les jours ouvrables non travaillés avant la date de sa retraite totale et définitive;

Pendant la préretraite totale et pendant les périodes où l'employé épuise ses journées de maladie en préretraite graduelle, l'employé n'accumule pas de congé de maladie et il n'est admissible à aucune des prestations visées par l'article 9-38.18.

2. REMBOURSEMENT DE LA BANQUE

Les jours et fractions de jours que comporte la banque de l'employé au 31 mars 2022 lui sont payés. L'employé reçoit une indemnité correspondant au nombre de jours à sa banque, laquelle est calculée sur la base de 70% du taux de traitement applicable à

l'employé au 31 mars 2022. Cette indemnité est payée dans les soixante (60) jours suivant cette date.

Toutefois, sous réserve du quatrième alinéa, advenant la démission, le congédiement disciplinaire ou administratif, le décès, la retraite ou la fin d'emploi de l'employé temporaire ou permanent avant le 31 mars 2022, l'indemnité prévue au premier alinéa est payée à l'employé dans les soixante (60) jours de son départ, laquelle est calculée sur la base de 70% du taux de traitement applicable à l'employé au moment de sa fin d'emploi.

Lors du paiement de l'indemnité, le sous-ministre précise à l'employé le nombre de jours de congé de maladie auquel correspond le paiement.

3. RACHAT DE SERVICE

L'employé peut utiliser ses jours de maladie pour acquitter le rachat d'absences sans traitement à son régime de retraite.

4. UTILISATION DE LA BANQUE AUX FINS D'UN RACHAT

Les jours de congé de maladie qui apparaissent à la banque de l'employé peuvent être utilisés à 70% de leur valeur pour le rachat d'absences sans traitement à son régime de retraite.

5. MOMENT DU RACHAT

À l'exception de la prise d'une retraite avant le 1er avril 2020, l'employé doit acquitter son rachat entre le 1er avril 2020 et le 31 mars 2022.

6. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les parties conviennent de ne pas soulever les sujets couverts par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de la présente convention collective venant à échéance le 31 mars 2020.

Les parties conviennent également d'annexer la présente lettre d'entente à la convention collective subséquente à la présente convention.

7. DURÉE DE LA LETTRE D'ENTENTE

La présente lettre d'entente prend fin le 31 mars 2022.

LETTRE D'INTENTION NUMÉRO 1

relative à l'engagement concernant des dépôts additionnels au fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR)

Le gouvernement s'engage à effectuer des dépôts additionnels au fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR) de façon à ce que la valeur de ce dernier représente, dans 20 ans, 70 % de la valeur actuarielle des prestations acquises à l'égard des régimes de retraite des employés des secteurs publics et parapublic, calculée selon la méthode utilisée pour fins de comptabilisation.

À cette fin:

- Le FARR est composé de trois fonds distincts, soit un pour le RREGOP, un pour le RRPE et un troisième pour les autres régimes de retraite. Ces trois fonds constituent le fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR), tel que défini dans la *Loi sur l'administration financière*.
- Les dépôts additionnels sont effectués dans la mesure où les conditions prévalant sur les marchés financiers, notamment les taux d'intérêts et le degré de réceptivité à de nouvelles émissions d'obligations, le permettent.
- Si les conditions sont favorables, le gouvernement peut effectuer, dans une année donnée, des dépôts d'un montant supérieur à l'échéancier initial; si les conditions sont défavorables, les dépôts peuvent être inférieurs à l'échéancier initial.
- À tous les trois ans, le gouvernement fait rapport de l'évolution de la situation du FARR, notamment en regard des dépôts initialement prévus. Le cas échéant, un nouvel échéancier de dépôts est produit.