

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

DES CONSTABLES SPÉCIAUX

À LA SÉCURITÉ DANS

LES ÉDIFICES GOUVERNEMENTAUX

2020-2028

TABLE DES MATIÈRES

SECTION 1	INTERPRÉTATION	5
SECTION 2	RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION.....	7
SECTION 3	DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR	8
SECTION 4	PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET PRATIQUES INTERDITES	10
SECTION 5	RÉGIME SYNDICAL	11
SECTION 6	DROIT D'AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS	13
SECTION 7	RÉUNIONS SYNDICALES.....	14
SECTION 8	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	14
SECTION 9	ABSENCES POUR ACTIVITÉS MIXTES	16
SECTION 10	COMITÉ PARITAIRE.....	17
SECTION 11	REPRÉSENTATION SYNDICALE	18
SECTION 12	RÈGLEMENT DES GRIEFS	19
SECTION 13	ARBITRAGE DES GRIEFS	23
SECTION 14	MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES.....	25
SECTION 15	CLASSIFICATION ET CLASSEMENT	30
SECTION 16	ÉVALUATION	32
SECTION 17	STATUT DE PERMANENT.....	33
SECTION 18	SERVICE ET SERVICE CONTINU.....	36
SECTION 19	AVANCEMENT D'ÉCHELON.....	37
SECTION 20	MOUVEMENTS DE PERSONNEL.....	39
SECTION 21	CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS – DÉPLACEMENT D'UNE UNITÉ ADMINISTRATIVE – CESSION D'UNE UNITÉ ADMINISTRATIVE – SURPLUS MINISTÉRIEL D'EMPLOYÉS.....	43
SECTION 22	STABILITÉ D'EMPLOI ET PLACEMENT DES EMPLOYÉS	46
SECTION 23	SÉCURITÉ D'EMPLOI	48
SECTION 24	(VACANTE)	49
SECTION 25	DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES.....	49

SECTION 26	(VACANTE)	50
SECTION 27	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	51
SECTION 28	COSTUMES ET UNIFORMES.....	51
SECTION 29	(VACANTE)	52
SECTION 30	HEURES DE TRAVAIL.....	53
SECTION 31	CONGÉS SANS TRAITEMENT	56
SECTION 32	CHARGES PUBLIQUES	63
SECTION 33	CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES	64
SECTION 34	VACANCES ANNUELLES	65
SECTION 35	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....	69
SECTION 36	CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX.....	71
SECTION 37	DROITS PARENTAUX	74
SECTION 38	RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET TRAITEMENT	91
SECTION 39	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	106
SECTION 40	ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS.....	111
SECTION 41	RÉMUNÉRATION.....	111
SECTION 42	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	115
SECTION 43	ALLOCATIONS ET PRIMES.....	118
SECTION 44	PRÊT DE SERVICE.....	122
SECTION 45	VERSEMENT DES GAINS	123
SECTION 46	DÉMÉNAGEMENT	125
SECTION 47	FRAIS DE DÉPLACEMENT	130
SECTION 48	GRÈVE	130
SECTION 49	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	131

ANNEXES

ANNEXE 1	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES ET CONJOINTES ET TEMPS DE DÉPLACEMENT DES EMPLOYÉS	132
ANNEXE 2	ÉCHELLE DE TRAITEMENT.....	133
ANNEXE 3	LISTE DES JOURS FÉRIÉS.....	135

LETTRES D'ENTENTE

NUMÉRO 1	CONCERNANT LA RÉPARTITION ÉQUITABLE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	137
NUMÉRO 2	CONCERNANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR L'APPELLATION DU CORPS D'EMPLOIS DE CONSTABLE SPÉCIAL.....	141
NUMÉRO 3	CONCERNANT L'INSTAURATION D'UN RÉGIME SPÉCIAL D'HEURES DE TRAVAIL À L'ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC	142
NUMÉRO 4	RELATIVE À LA SÉLECTION DES EMPLOYÉS LORS DES DÉLIBÉRATIONS DES JURÉS DANS LES PALAIS DE JUSTICE-	145
NUMÉRO 5	CONCERNANT LES DROITS PARENTAUX.....	146
NUMÉRO 6	CONCERNANT L'ADMINISTRATION PAR L'EMPLOYEUR DU RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE ET DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE	147
NUMÉRO 7	CONCERNANT L'OCTROI D'UNE PRIME TEMPORAIRE AFIN DE FAVORISER LA RÉTENTION ET LA STABILITÉ À L'EMPLOI.....	149
NUMÉRO 8	RELATIVE À LA SOUS-TRAITANCE	150
NUMÉRO 9	CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉ DE MALADIE ET LE RACHAT D'ANNÉES NON CONTRIBUÉES À UN RÉGIME DE RETRAITE	151
NUMÉRO 10	RELATIVE À L'ORGANISATION DU TRAVAIL	154
NUMÉRO 11	CONCERNANT L'INTRODUCTION D'UNE PRIME TEMPORAIRE RELATIVE AUX TÂCHES D'INCARCÉRATION DE DÉTENUS DANS LES PALAIS DE JUSTICE	155

LETTRES D'INTENTION

NUMÉRO 1	RELATIVE AU COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP).....	156
NUMÉRO 2	PROCESSUS DE L'OCTROI DE L'UNIFORME	157
NUMÉRO 3	RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX.....	158

SECTION 1

INTERPRÉTATION

1,01 Dans la convention collective, les expressions et les termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose :

a) **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 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 36, 37 et 38, on entend par conjoint les personnes :

- a) de sexe différent ou de même sexe qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent;
- b) 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;

b) **COMITÉ PARITAIRE** : le comité institué selon l'article 71 de la *Loi sur la fonction publique* pour l'association accréditée qui représente les constables spéciaux à la sécurité dans les édifices gouvernementaux;

c) **EMPLOI À TEMPS COMPLET** : un emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour une durée hebdomadaire minimale de quarante (40) heures;

d) **EMPLOI À TEMPS PARTIEL** : un emploi pour lequel les services d'un employé sont requis sur une base annuelle pour un minimum de mille six cent soixante-quatre (1 664) heures et dont la durée hebdomadaire ne comporte pas de minimum et peut varier en fonction des besoins du service;

- e) EMPLOI OCCASIONNEL : un emploi tel que défini à la *Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique*, dont la durée hebdomadaire ne comporte pas de minimum et peut varier en fonction des besoins du service;
- f) EMPLOI VACANT : un emploi faisant partie de l'effectif régulier autorisé pour lequel aucun employé n'a été nommé ou qui cesse d'être occupé à la suite du départ définitif de son titulaire et que le sous-ministre décide de doter de façon permanente;
- g) EMPLOYÉ : salarié, agent de la paix visé au sous-paragraphe d) du paragraphe 4 e) de l'article 64 de la *Loi sur la fonction publique* à l'emploi du gouvernement du Québec, faisant partie de l'unité de négociation visée par cette disposition de la *Loi sur la fonction publique* et par la convention collective;
- h) EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL : un employé temporaire ou permanent qui occupe un emploi à temps partiel;
- i) EMPLOYÉ À TEMPS RÉDUIT : un employé à temps complet dont la semaine de travail a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un (1) mois civil à la suite d'une entente avec le sous-ministre, établie conformément aux dispositions de la convention collective ou un employé en retraite progressive;
- j) EMPLOYÉ EN STAGE PROBATOIRE : un employé qui n'a pas complété la durée du stage prévue à la directive du Conseil du trésor pour sa classe d'emplois, édictée en vertu des dispositions de l'article 13 de la *Loi sur la fonction publique*;
- k) EMPLOYÉ OCCASIONNEL : un employé tel qu'il est défini à la *Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique*;
- l) EMPLOYÉ PERMANENT : un employé, qui a obtenu le statut de fonctionnaire permanent selon les dispositions de l'article 14 de la *Loi sur la fonction publique*.
- m) EMPLOYÉ TEMPORAIRE : un employé qui n'a pas complété la période d'emploi continue prescrite par l'article 14 de la *Loi sur la fonction publique*;
- n) EMPLOYEUR : le gouvernement du Québec ou ses représentants désignés selon l'exercice du pouvoir concerné ou dévolu;
- o) ENFANT À CHARGE : un enfant de l'employé, de son conjoint ou des deux, ni marié ni uni civilement et 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 38, 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.

- p) FUNÉRAILLES : l'ensemble des cérémonies pour rendre les derniers hommages au défunt, que celles-ci soient religieuses ou laïques;
- q) MINISTÈRE : ministère ou organisme;
- r) PÉRIODE DE MISE À PIED DES EMPLOYÉS RÉGULIERS À TEMPS PARTIEL : la période pendant laquelle la présence au travail de l'employé à temps partiel n'est pas requise en raison de la diminution temporaire des activités;
- s) PORT D'ATTACHE : lieu de travail, tel que défini à l'article 2 de la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*;
- t) SANS PERTE DE TRAITEMENT : sans restreindre la portée du paragraphe b) de l'article 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;
- u) SOUS-MINISTRE : le sous-ministre d'un ministère, le dirigeant d'organisme ou leur représentant;
- v) SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE : la personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la présente convention collective, constitue le deuxième palier d'autorité et est le représentant du sous-ministre auprès de l'employé;
- w) SUPÉRIEUR IMMÉDIAT : la personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la présente convention collective, constitue le premier palier d'autorité et est le représentant du sous-ministre auprès de l'employé;
- x) SYNDICAT : le syndicat des Constables spéciaux du gouvernement du Québec;
- y) UNITÉ DE NÉGOCIATION : l'unité de négociation décrite à l'accréditation en vigueur relative aux employés.

1,02 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.

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

SECTION 2

RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

2,01 L'employeur reconnaît que le syndicat est, pour les fins de négociation et d'application de la convention collective, le représentant exclusif de tous les employés.

2,02 L'employé appelé par le sous-ministre à exercer les fonctions d'un supérieur immédiat, soit par désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire, pour une période minimale de dix (10) jours ouvrables consécutifs est exclu de l'unité de négociation pour la période de désignation à titre temporaire ou de remplacement temporaire. Le sous-ministre avise l'employé et le syndicat.

Employés à temps partiel et employés à temps réduit

2,03 L'ensemble des dispositions de la convention collective s'applique aux employés à temps partiel et aux employés à temps réduit sous réserve des exclusions prévues à l'intérieur de certaines sections. Cependant, dans les cas où des dispositions particulières prévoient des modalités d'application spécifiques aux employés à temps partiel et aux employés à temps réduit, ces dispositions à moins d'indications contraires, s'appliquent uniquement aux employés à temps partiel et aux employés à temps réduit selon le cas.

Employés occasionnels

2,04 L'ensemble des dispositions de la convention collective s'applique aux employés occasionnels sous réserve des exclusions prévues à l'intérieur de certaines sections. Cependant, dans les cas où des dispositions particulières prévoient des modalités d'application spécifiques aux employés occasionnels, ces dispositions, à moins d'indications contraires, s'appliquent uniquement aux employés occasionnels.

SECTION 3

DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

Droits de l'employeur

3,01 L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits d'employeur, sauf dans la mesure où la convention collective contient une stipulation expresse à l'effet contraire.

3,02 L'employeur peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à la convention collective après en 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 soumettre un grief et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.

Responsabilités de l'employeur

3,03 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 est 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.

3,04 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, ou qu'il est assigné à comparaître à l'occasion d'une enquête ou d'une préenquête judiciaire ou quasi judiciaire 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.

Cette assistance judiciaire s'applique également à l'employé qui est rencontré, autrement qu'en qualité de témoin, dans le cadre d'une enquête policière.

Les deux (2) premiers alinéas ne s'appliquent pas lorsque le sous-ministre est la victime 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.

3,05 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 3,03 et 3,04 et que l'appel est accueilli, l'employeur lui rembourse les frais assumés pour sa défense selon le *Règlement sur les honoraires relatifs à certains services juridiques rendus à des organismes du gouvernement*.

3,06 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque l'employé est assigné à comparaître comme témoin à l'occasion d'une enquête ou d'une préenquête 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 comparait comme témoin dans une cause où il est l'une des parties.

3,07 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.

Cette assistance judiciaire s'applique également à l'employé qui est rencontré, autrement qu'en qualité de témoin, dans le cadre d'une enquête déontologique ainsi que lors de la préparation et l'audition d'une demande de révision devant le Comité de déontologie policière.

Les deux (2) premiers alinéas ne s'appliquent pas lorsque le sous-ministre est la victime 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.

SECTION 4

PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET PRATIQUES INTERDITES

Programme d'aide aux employés

4,01 Le sous-ministre est responsable de la mise en œuvre d'un programme d'aide aux employés. Il consulte le syndicat par l'entremise du comité paritaire sur le programme d'aide qu'il entend mettre en place.

4,02 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.

4,03 En application des articles 4,01 et 4,02, 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 des 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 au syndicat le bilan de l'application du programme d'aide aux employés.

4,04 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

4,05 Il n'y aura ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs, ou par un employé, envers un employé en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son état de grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son âge ou du fait que l'employé est une personne handicapée ou en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les dispositions de la *Loi sur la police* et sur les aptitudes ou qualités exigées de bonne foi pour accomplir un emploi est réputée non discriminatoire.

Harcèlement psychologique ou sexuel au travail

4,06 Aux fins de la présente convention collective, le harcèlement psychologique ou sexuel est celui défini à la *Loi sur les normes du travail*.

4,07 Tout employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser le harcèlement lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance.

4,08 L'employeur et le syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

Lorsque le sous-ministre traite de la plainte de harcèlement psychologique ou sexuel d'un employé, il peut procéder à une enquête au cours de laquelle il rencontre le plaignant. 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.

4,09 Un employé qui se croit lésé à la suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective ou à la suite d'une modification des conditions de travail existantes qui n'y sont pas prévues en raison de harcèlement psychologique ou sexuel, peut soumettre un grief conformément à la section 12.

4,10 Le grief prévu à l'article 4,09 est soumis à un arbitre choisi et désigné par les parties, lequel entend le grief et en dispose conformément aux dispositions de la section 13.

4,11 Dès que la plainte ou le grief est réglé, le sous-ministre retire du dossier de l'employé plaignant les documents ayant trait au grief.

SECTION 5

RÉGIME SYNDICAL

Cotisation

5,01 L'employeur déduit de la paie de chaque employé un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

5,02 Le montant de la cotisation est établi 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 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 jour après la réception de tel avis par l'employeur.

5,03 Lorsque le montant de la cotisation établi par le syndicat varie suivant le traitement de l'employé, tout changement dans le montant à retenir du traitement de l'employé prend effet à compter de la date effective du changement de traitement.

5,04 Dans le cas d'un employé embauché après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, la déduction prévue à la présente section prend effet dès son entrée en fonction.

5,05 Dans les quinze (15) jours de chaque déduction faite en vertu de la présente section, l'employeur 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 et 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 mois et l'année de naissance, le ministère, le centre de responsabilité et le traitement des employés affectés par la déduction ainsi que le montant des déductions individuelles.

5,06 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il accepte, après consultation du syndicat sur le mode de remboursement, de les percevoir au moyen de déductions 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 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.

5,07 Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la déduction de cotisation syndicale de la paie d'un employé; le présent article s'applique notamment aux déductions qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas un employé régi par la convention collective.

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

5,08 L'employeur cesse d'effectuer la déduction prévue à la présente section à compter du moment où un employé cesse d'être régi par la convention collective.

Renseignements au syndicat

5,09 L'employeur fournit au syndicat, à tous les mois, la liste des employés visés au sous-paragraphe 3) du paragraphe 1) de l'article 1 du *Code du travail*.

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

5,10 L'employeur fournit au syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent chaque période de paie, une liste, accompagnée 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 d'employés, leur inclusion ou exclusion de l'unité de négociation ainsi que la raison des variations. Dans le cas d'exclusion, l'employé est également informé de la raison.

5,11 À la fin de chaque année civile, l'employeur fournit à chaque employé, pour fins d'impôts, un relevé indiquant la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

5,12 Le syndicat convient d'assurer le caractère confidentiel des renseignements fournis par l'employeur en vertu de la convention collective et à ne les utiliser qu'aux fins pour lesquelles ils ont été prévus.

Dispositions transitoires

L'article 5,05 et le 2^e alinéa de l'article 5,09 de la convention collective 2005-2010 continuent de s'appliquer jusqu'à ce que les équipements utilisés par les parties soient modifiés de façon à ce qu'un identificateur permette la transmission des renseignements conformément à l'article 5,05 et au 2^e alinéa de l'article 5,09 de la présente.

SECTION 6

DROIT D'AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS

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.

6,02 Le syndicat, par un représentant dûment autorisé, peut afficher sur ces tableaux, tout avis de convocation d'assemblée du syndicat et tout autre document signé par un représentant autorisé du syndicat dont l'affichage a été autorisé par le sous-ministre.

6,03 Le syndicat peut remettre aux employés, à la fin de leur quart de travail, tout document de nature syndicale.

6,04 Le sous-ministre transmet au syndicat copie de tout document relatif à la convention collective émis par la Direction des ressources humaines du ministère qui doit être affiché à l'intention de tous les employés ou d'un groupe d'employés, ou qui doit leur être remis.

6,05 Le sous-ministre remet une convention collective et ses modifications, sous forme papier ou sur support électronique ou autrement, à chaque employé dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective et à tout nouvel employé au moment de son entrée en fonction.

Une copie du Code de déontologie des policiers du Québec est remise à chaque employé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de son entrée en vigueur. Une copie de ce code de déontologie est également remise à tout nouvel employé. De plus, le sous-ministre remet à chaque nouvel employé la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique* se rapportant à sa famille d'emplois, le *Règlement sur le classement des fonctionnaires*, la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires* et le *Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique* ainsi que tout dépliant explicatif relatif au régime de retraite et aux régimes d'assurance dans la mesure où ces régimes lui sont applicables.

Dans les cas de modifications apportées aux documents précités, elles sont transmises à tous les employés.

6,06 L'employé reçoit un avis de chaque modification à son traitement ou à son classement.

6,07 Tous les documents de nature personnelle émanant de la Direction des ressources humaines sont remis aux employés sous enveloppe scellée.

SECTION 7

RÉUNIONS SYNDICALES

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.

7,02 Lorsque l'usage des lieux particuliers entraîne des frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation, le syndicat s'engage à en acquitter le coût dans les quarante-cinq (45) jours suivant la réception de la facture à cet effet, le tout sous réserve que l'employeur ne facture pas de frais de location.

7,03 L'exécutif du syndicat peut visiter les lieux de travail après en avoir obtenu la permission du sous-ministre.

SECTION 8

ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

8,01 Tout employé, officiellement mandaté et dont le nom est inscrit aux listes prévues à l'article 8,09, peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées à la présente section, et ce, aux conditions qui y sont stipulées.

8,02 Une absence peut être autorisée, conformément à la présente section, pour les activités syndicales ci-après mentionnées :

- a) l'assemblée générale, une fois l'an;
- b) les réunions du comité exécutif;
- c) les réunions du conseil syndical.

8,03 Sauf pour les membres du comité exécutif, la durée totale des absences permises à un même employé pour participation aux activités énumérées à l'article 8,02 ne peut excéder dix (10) jours ouvrables au cours de toute période de douze (12) mois comprise entre le 1^{er} avril d'une année et le 31 mars de l'année suivante, et ce, pour un maximum de cent vingt (120) jours pour l'ensemble des employés visés à l'article 8,01.

Dans sa demande, l'employé doit préciser la durée de son absence en y inscrivant le nombre de jours requis conformément au tableau prévu à l'annexe 1 de la convention.

Pour l'employé à temps réduit, la durée totale des absences permises prévue au premier alinéa ne peut excéder six (6) jours ouvrables au cours de toute période de douze (12) mois comprise entre le 1^{er} avril d'une année et le 31 mars de l'année suivante. Ces absences sont autorisées uniquement pendant les périodes où la présence au travail de l'employé est requise.

8,04 Le président et le secrétaire du syndicat, qui en raison des fonctions qu'ils occupent au syndicat, sont dans l'incapacité de remplir leurs fonctions régulières, peuvent être libérés à temps plein pour la durée de leur mandat, et ce, après avoir avisé le sous-ministre au moins deux (2) semaines à l'avance. De plus, ces employés doivent donner à leur sous-ministre un avis de deux (2) semaines avant de revenir au travail.

Le président, le secrétaire et les membres de l'exécutif peuvent être libérés pour des mandats spécifiques à durée prédéterminée d'au moins une (1) journée, et ce, aux conditions prévues à l'article 8,05.

8,05 L'absence prévue à la présente section est autorisée lorsque toutes les conditions prévues aux paragraphes a), b), c) sont remplies, à l'employé dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service :

- a) la demande doit être faite 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 exigés;
- c) 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.

8,06 Une absence peut être accordée à un nombre raisonnable d'employés pour suivre un cours d'éducation syndicale, après un avis préalable du syndicat à la Direction des ressources humaines du ministère concernant la nature de ce cours d'éducation syndicale et sous réserve des conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 8,03 et à l'article 8,05.

8,07 Dans le cas d'absence ou de libération accordées en vertu de la présente section, le traitement et les avantages sociaux des employés sont maintenus, sous réserve que le traitement des employés et les avantages sociaux, pour la durée de leur absence ou de leur libération sont remboursés par le syndicat.

Aux fins du présent article, le montant du remboursement des avantages sociaux équivaut à un pourcentage de 21,64 % du traitement brut de l'employé.

De plus, le temps habituellement requis pour effectuer la distance entre le port d'attache et le lieu de la rencontre est déterminé à raison d'une heure (1) heure par quatre-vingt-dix (90) kilomètres parcourus.

8,08 Le remboursement prévu à l'article 8,07 sera fait dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par l'employeur 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 8,07 portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter du quarante-cinquième (45^e) jour de l'envoi au syndicat par le sous-ministre d'un état de compte mensuel.

8,09 Aux fins de la présente section, le syndicat fournit sans délai, sous la signature de son secrétaire :

- a) la liste des membres du comité exécutif;
- b) la liste des membres du conseil syndical;
- c) la liste des délégués.

Le syndicat informe également le sous-ministre de toute modification à ces listes.

Employés à temps partiel

8,10 La durée totale des absences permises à l'article 8,03 ne peut excéder, pour un même employé à temps partiel, huit (8) jours ouvrables au cours de toute période de douze (12) mois comprise entre le 1^{er} avril d'une même année et le 31 mars de l'année suivante.

Les articles 8,01 à 8,03, 8,05 et 8,06 ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel pendant les périodes de mise à pied.

Employés occasionnels

8,11 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

SECTION 9

ABSENCES POUR ACTIVITÉS MIXTES

9,01 Sauf pour les employés visés par l'article 8,04, un employé qui est membre d'un comité mixte prévu à la convention collective ou constitué au cours de ladite convention collective 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.

Le temps habituellement requis pour effectuer la distance entre le port d'attache et le lieu de la rencontre est déterminé à raison d'une heure (1) heure par quatre-vingt-dix (90) kilomètres parcourus.

9,02 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins de la présente section 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 traitement de sa journée régulière de travail.

Pour l'employé à temps réduit, lorsque l'un des jours utilisés aux fins de l'article 9,01 ne correspond pas aux jours prévus à son horaire, ce dernier est rémunéré à taux normal pour chaque heure consacrée à cette activité si le sous-ministre ne lui a pas remis une journée de congé.

9,03 Dans sa demande, l'employé doit préciser la durée de son absence en y inscrivant le nombre de jours requis conformément au tableau prévu à l'annexe 1 de la convention collective.

9,04 L'employé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé le sous-ministre au moyen du formulaire d'absence prévu à cet effet.

Employés à temps partiel

9,05 La présente section ne s'applique pas à l'employé à temps partiel pendant les périodes de mise à pied.

L'employé à temps partiel qui participe à un des comités prévus à l'article 9,01 est rémunéré au traitement horaire jusqu'à concurrence d'un maximum de huit (8) heures par jour.

Employés occasionnels

9,06 La présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

SECTION 10

COMITÉ PARITAIRE

10,01 En application du deuxième alinéa de l'article 72 de la *Loi sur la fonction publique* et dans le but de favoriser de saines relations patronales et syndicales, le comité paritaire :

- a) étudie des problèmes spécifiques au ministère concernant les conditions de travail;
- b) discute et règle, s'il y a lieu, les griefs qui lui sont adressés conformément à la section 12;
- c) étudie tout projet de modification à la classification qui lui est soumis par le Secrétariat du Conseil du trésor et tout projet de modification à la classification élaboré par le Secrétariat du Conseil du trésor à la suite d'une demande du ministère ou du syndicat et fait au Secrétariat du Conseil du trésor les recommandations appropriées;
- d) adopte les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement;
- e) s'acquitte des autres tâches dévolues au comité paritaire en vertu d'une autre disposition de la convention collective;
- f) dispose des appels de classement qui lui sont adressés conformément à la convention collective.

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.

10,03 Lors d'une réunion du comité paritaire, l'ensemble des membres présents nommés par le syndicat ne dispose que d'un (1) 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.

10,04 À la demande de l'une ou l'autre des parties, un comité de relations de travail peut être constitué pour discuter de problèmes ad hoc d'intérêt local.

Ce comité est composé d'au plus deux (2) membres désignés par le sous-ministre et de deux (2) employés permanents désignés par le syndicat.

Au moins un (1) des représentants de l'employeur et un (1) des représentants du syndicat proviennent de l'unité visée par le problème à discuter.

SECTION 11

REPRÉSENTATION SYNDICALE

11,01 Le syndicat peut nommer ou élire des employés permanents à la fonction de délégué syndical pour participer au règlement des griefs conformément aux sections 12 et 13 de la convention collective et des appels en matière de classement conformément à la section 15 de la convention collective. Les fonctions du délégué syndical consistent à assister tout employé travaillant dans son champ d'action dans la formulation et la présentation d'un grief ou d'un appel en matière de classement à la suite d'une intégration et de l'accompagner, s'il y a lieu, aux étapes de la procédure de règlement de griefs ou d'appels en matière de classement à la suite d'une intégration, où la présence de l'employé est requise.

11,02 Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le sous-ministre fournit au syndicat une liste de ses représentants aux fins de l'application de la présente convention collective et il informe le syndicat de toute modification.

11,03 Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le syndicat fournit au sous-ministre le nom du délégué de griefs, la liste des délégués syndicaux et de leurs substituts. Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur titre de fonction, leur champ d'action et l'adresse de leur port d'attache. Le syndicat informe la Direction des ressources humaines du ministère de toute modification.

Le champ d'action de chaque délégué syndical tient compte du lieu de travail des employés représentés. Les parties reconnaissent qu'en certains cas l'employé peut agir comme délégué syndical pour d'autres employés que ceux de son lieu de travail.

11,04 Un délégué 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 de son 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 délégué doit informer son supérieur immédiat de son retour au travail.

11,05 Le sous-ministre fait en sorte qu'un délégué syndical qui doit rencontrer un employé puisse avoir un endroit privé pour le faire, si un tel endroit est disponible.

11,06 Aux fins de la section 12, le syndicat désigne parmi ses représentants au comité paritaire, un délégué de griefs chargé de s'occuper du règlement des griefs. Cet employé est libéré, sans perte de traitement, pour un maximum de cent (100) jours ouvrables par année financière. Toute libération aux fins du présent article est autorisée par le sous-ministre et sujette à une entente entre les parties sur les modalités de libération.

Employés à temps partiel

11,07 La présente section s'applique à l'employé à temps partiel uniquement pendant les périodes où sa présence au travail est requise.

Employés occasionnels

11,08 La présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

SECTION 12

RÈGLEMENT DES GRIEFS

12,01 Les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais.

Les dispositions de la présente section établissent des paramètres de fonctionnement axés sur la bonne foi et la transparence afin de solutionner les mécontentements 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.

Rencontre préalable

12,02 Avant la formulation d'un grief, l'employé, accompagné s'il le désire d'un délégué syndical, rencontre le supérieur immédiat dans les quatorze (14) jours suivant l'événement qui pourrait donner lieu à un grief. L'employé étant à plus de cinquante (50) kilomètres de son supérieur immédiat substitue cette rencontre par une conférence téléphonique. Lors de cette rencontre, chacun doit disposer des renseignements suffisants afin de trouver des solutions possibles au litige.

Lors des échanges avec le supérieur immédiat, le traitement de l'employé et du délégué syndical est maintenu.

12,03 Les échanges prévus à l'article 12,02 n'ont pas pour effet d'empêcher un employé qui se croit lésé à la suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention collective de soumettre un grief selon la procédure suivante :

Présentation du grief

12,04 L'employé soumet son grief par écrit à son supérieur immédiat dans les trente (30) jours suivant l'événement qui y a donné lieu ou le met à la poste par courrier recommandé, à l'intérieur du délai imparti. Le formulaire de grief doit être signé par l'employé et il doit contenir la mention de ou des articles visés, un exposé sommaire des faits et la solution recherchée.

Dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, ce délai est de deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

Le supérieur immédiat et le supérieur hiérarchique doivent répondre conjointement au grief par écrit dans les trente (30) jours de la présentation du grief et une copie de la réponse est transmise au délégué syndical.

Si la décision ne satisfait pas l'employé ou si cette décision n'a pas été rendue dans le délai imparti, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage entre le soixantième (60^e) et le quatre-vingt-dixième (90^e) jour suivant la présentation du grief; il en informe alors par écrit le sous-ministre et le greffier du tribunal d'arbitrage au moyen du formulaire prévu à cette fin.

12,05 Si plusieurs employés se croient lésés à la suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention collective, un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit en y joignant la liste des noms des employés concernés par le grief et la solution recherchée, et en le mettant à la poste, par courrier recommandé, à l'adresse

du sous-ministre dans ce délai. Malgré ce qui précède, si la totalité des employés visés par la prétendue violation ou fausse interprétation de la convention collective relève du même supérieur immédiat, le grief est alors soumis par écrit au supérieur immédiat selon la procédure prévue à l'article 12,04.

Le sous-ministre doit répondre au grief par écrit dans trente (30) jours de la présentation du grief et une copie de la réponse est transmise au délégué syndical.

Si la décision ne satisfait pas les employés ou si cette décision n'a pas été rendue dans le délai imparti, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage entre le soixantième (60^e) et le quatre-vingt-dixième (90^e) jour suivant la présentation du grief; il en informe alors par écrit le sous-ministre et le greffier du tribunal d'arbitrage au moyen du formulaire prévu à cette fin.

12,06 S'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel, celui-ci peut, dans les trente (30) jours qui suivent la prétendue violation ou fausse interprétation de la convention collective, soumettre ce grief par écrit directement à l'adresse du sous-ministre dans ce délai. Le syndicat doit également faire parvenir en même temps copie de tel grief à la Direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor.

Le sous-ministre doit répondre au grief par écrit dans les trente (30) jours de la présentation du grief et une copie de la réponse est transmise au délégué syndical.

Si le sous-ministre fait défaut de répondre au grief dans ledit délai ou si sa décision n'est pas satisfaisante, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage entre le soixantième (60^e) et le quatre-vingt-dixième (90^e) jour suivant la présentation du grief.

12,07 La Direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor ou le sous-ministre peut soumettre un grief par écrit au syndicat, dans les trente (30) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la convention collective, 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.

Dans les quinze (15) jours suivant sa réception, le syndicat rend sa décision par écrit. Si le syndicat fait défaut de décider du grief dans ledit délai ou si sa décision n'est pas satisfaisante, l'employeur ou le sous-ministre peut soumettre le grief à l'arbitrage entre le soixantième (60^e) et le quatre-vingt-dixième (90^e) jour suivant la présentation du grief.

12,08 Tout grief, sauf celui prévu à l'article 12,07, doit être présenté sur les formulaires préparés par l'employeur. Le sous-ministre met à la disposition des délégués syndicaux, à leur lieu de travail, des exemplaires de ces formulaires. Un grief n'est pas réputé entaché d'invalidité pour le motif qu'il n'est pas présenté sur le formulaire.

Rencontre et échange de renseignements et de documents

12,09 Une rencontre pour discuter du grief doit être tenue dans les cent quatre-vingts (180) jours de sa présentation. Les parties conviennent de la date de cette rencontre et de ses modalités. Elle réunit le délégué au grief du syndicat et le sous-ministre ou tout autre représentant de l'employeur et du syndicat.

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

S'il advenait que les parties ne puissent s'entendre sur la date de cette rencontre ou sur ses modalités, l'une ou l'autre des parties peut en aviser par écrit le président du comité paritaire. Le cas échéant, le président du comité paritaire et l'une ou l'autre des parties se rencontrent dans les trente (30) jours suivant cet avis écrit afin de solutionner le problème soulevé et fixer la date de la rencontre prévue au présent article.

Dans les quinze (15) jours suivant la tenue de la rencontre prévue au présent article, le sous-ministre communique par écrit au syndicat sa décision de faire droit ou non au grief; dans les quinze (15) jours suivant la décision du sous-ministre, le syndicat communique sa décision de se désister ou non du grief. Le défaut de communiquer une telle décision ou position ne peut constituer un vice de fond.

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.

Dans tous les cas, une partie qui entend, aux fins de soutenir sa position aux étapes subséquentes à la procédure, avoir recours au témoignage d'un professionnel de la santé ou à une autre personne qu'elle entend présenter comme expert, doit avoir remis à l'autre partie, une copie du rapport écrit de ce dernier ou, dans le cas où aucun rapport n'a été rédigé, un résumé de ses constatations et conclusions. Ce rapport doit être transmis à la première des échéances suivantes :

- soit au plus tard quinze (15) mois suivant le dépôt du grief. Ce délai est de rigueur mais le défaut de l'une ou l'autre des parties d'avoir remis le rapport écrit ou le résumé des constatations et conclusions dans ce délai n'est pas fatal si la partie peut démontrer qu'elle a fait diligence, qu'elle a initié la démarche dans les délais prescrits et que c'est pour un motif hors de son contrôle qu'elle n'a pu obtenir à temps le rapport écrit ou produire le résumé des constatations et conclusions. Le cas échéant, le rapport écrit ou le résumé des constatations et conclusions doit toutefois être remis au plus tard dix-huit (18) mois suivant le dépôt du grief;

- soit au plus tard soixante (60) jours avant la date prévue d'audience.

À défaut d'avoir remis à l'autre partie une copie de ce rapport ou ce résumé des constatations et conclusions, une partie ne peut, aux étapes subséquentes à la procédure de règlement de griefs, avoir recours au témoignage de ce professionnel de la santé ou à cette autre personne qu'elle entend présenter comme expert, ni autrement faire état de son opinion.

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.

12,10 Chaque partie paie les frais et le traitement des personnes qu'elle veut s'adjoindre pour cette rencontre. Cependant, le sous-ministre maintient le traitement soit du plaignant, soit du délégué syndical lorsque sa présence est requise à cette rencontre. Dans le cas d'un grief prévu aux articles 12,05 et 12,06, le sous-ministre maintient, le cas échéant, le traitement d'un seul plaignant ou du délégué syndical.

Les frais de déplacement du plaignant, du délégué syndical ou du représentant aux griefs pour participer à ces rencontres sont à la charge du syndicat.

Médiation

12,11 Les parties peuvent convenir par écrit de soumettre un grief au président du comité paritaire institué en vertu de l'article 71 de la *Loi sur la fonction publique* pour agir à titre de médiateur. Une copie de l'avis écrit est transmise au greffier du tribunal d'arbitrage. La date d'audition du dossier est déterminée conformément aux dispositions prévues à l'article 13,08.

Le médiateur doit soumettre son rapport et ses conclusions dans un délai de trente (30) jours suivant l'audition. 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.

Lors d'une séance de médiation, le syndicat est représenté par un délégué désigné conformément à la section 11 et l'employeur par un conseiller en gestion des ressources humaines.

Dispositions générales

12,12 Les délais prévus à la présente section, ainsi que tous les délais prévus dans la convention collective en matière de procédure de règlement des griefs ou des appels 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.

Le délai de présentation du grief pour l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache pour une période de plus de quatorze (14) jours, soit à la demande expresse du sous-ministre, soit pour ses vacances annuelles, est prorogé pour la durée de son absence.

12,13 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 l'(les) employé(s) en cause.

12,14 Le délai relatif à la prescription pour la présentation des griefs est suspendu pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours à partir de la date de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

12,15 La poste interne de l'employeur ne constitue pas la poste en matière de procédure de règlement des griefs ou d'appels prévus à la convention.

Employés à temps partiel

12,16 Les articles 12,02 et 12,10 ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel pendant les périodes de mise à pied. Le cas échéant, ils s'appliquent de la façon suivante :

L'employé à temps partiel qui participe à une réunion prévue aux articles 12,02 et 12,10 est rémunéré selon son traitement horaire jusqu'à concurrence d'un maximum de huit (8) heures par jour.

Employés occasionnels

12,17 Les articles 12,02 et 12,10 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel pendant les périodes de mise à pied. Le cas échéant, ils s'appliquent de la façon suivante :

L'employé occasionnel qui participe à une réunion prévue aux articles 12,02 et 12,10 est rémunéré selon son traitement horaire jusqu'à concurrence d'un maximum de huit (8) heures par jour.

SECTION 13

ARBITRAGE DES GRIEFS

13,01 Sous réserve des priorités édictées à l'article 13,08, les griefs peuvent être portés au rôle d'audition dès leur inscription à l'arbitrage.

13,02 Le grief est entendu devant un arbitre désigné par le greffier du tribunal d'arbitrage. Cet arbitre est choisi à partir de la liste convenue entre les parties.

Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief. Dans le 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.

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 des griefs.

13,04 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention collective. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer.

L'arbitre ne peut accorder de dommages et intérêts dans le cas de congédiement administratif ou de mesures disciplinaires. L'arbitre peut ordonner le paiement de l'intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* sur les sommes d'argent dues en vertu de sa décision.

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*.

13,05 La décision de l'arbitre agissant dans la juridiction qui lui est conférée par la convention collective doit être motivée; elle lie les parties et doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles.

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 prise en délibéré depuis plus de soixante-quinze (75) jours.

13,07 Chaque partie acquitte les dépenses et le traitement 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'audition, le sous-ministre le libère sans perte de traitement pendant la durée de l'audition. Dans le cas d'un grief prévu aux articles 12,05 et 12,06 la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des plaignants.

13,08 Les griefs portés au rôle d'arbitrage sont entendus suivant l'ordre chronologique des avis d'arbitrage.

Chaque mois, dix (10) mois par année, deux (2) jours ouvrables sont à l'audition des griefs relatifs à la convention collective.

La priorité est accordée aux griefs suivants :

- a) tout grief dont l'audition doit se continuer;
- b) tout grief pour lequel une remise a été accordée;
- c) tout grief de congédiement administratif ou disciplinaire;
- d) tout grief comportant un coût récurrent;
- e) tout grief de rétrogradation;
- f) tout grief de suspension d'au moins cinq (5) jours ouvrables;
- g) tout grief pour lequel un 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 des griefs aient été suivies et que l'écoulement des délais normaux pour procéder à l'audition ait pour effet de rendre la sentence inapplicable.

Malgré le deuxième alinéa de l'article 13,08, lorsque, selon l'ordre chronologique d'inscription à l'arbitrage, un grief patronal est porté au rôle d'audition, une troisième journée d'audition est ajoutée.

13,09 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation sur le montant, le quantum en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

Employés à temps partiel

13,10 L'article 13,07 ne s'applique pas à l'employé à temps partiel durant les périodes de mise à pied.

Lorsque la présence d'un plaignant est requise à l'audition de son grief, le sous-ministre le libère et il est rémunéré au taux de traitement horaire jusqu'à concurrence d'un maximum de huit (8) heures par jour.

Employés occasionnels

13,11 L'article 13,07 de la présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel durant les périodes de mise à pied.

Lorsque la présence d'un plaignant est requise à l'audition de son grief, le sous-ministre le libère et il est rémunéré au taux de traitement horaire jusqu'à concurrence d'un maximum de huit (8) heures par jour.

SECTION 14

MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

Mesures disciplinaires

14,01 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part de l'employé à qui elle est imposée. Les griefs contestant une suspension ou un congédiement sont soumis dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement.

14,02 Il est interdit au sous-ministre :

a) de congédier ou suspendre une employée parce qu'elle est enceinte. Malgré ce qui précède, le sous-ministre n'est pas empêché de congédier ou suspendre une employée pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe;

b) d'imposer une mesure disciplinaire pour un manquement déjà sanctionné par le Comité de déontologie policière si ce manquement a eu lieu à l'occasion du même événement. Malgré ce qui précède, l'employé peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire pour un manquement ayant eu lieu à l'occasion de cet événement si celui-ci n'a pas été traité par le Commissaire à la déontologie policière.

14,03 Le sous-ministre doit informer l'employé par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

14,04 Sous réserve des dispositions de l'article 13,05, en matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler 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.

14,05 Aucune réprimande inscrite au dossier de l'employé ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période de douze (12) mois de travail effectif dans une période maximale de dix-huit (18) mois, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement; de plus, une telle réprimande est retirée de son dossier, ainsi que tout document s'y référant.

14,06 Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision du sous-ministre ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de l'employé.

14,07 Le sous-ministre convoque tout employé à une rencontre avant de lui imposer une suspension ou un congédiement. À cette occasion, le sous-ministre expose les motifs de la mesure disciplinaire et permet à l'employé d'exprimer son point de vue ou sa version des faits.

Lors d'une telle rencontre, l'employé peut, s'il le désire, être accompagné de son délégué syndical ou de l'agent de griefs du syndicat. Si l'employé et, le cas échéant, son délégué syndical ou l'agent de griefs du syndicat ne se présentent pas à la rencontre, le sous-ministre peut quand même imposer la mesure disciplinaire sans délai.

Mesures administratives

Consultation du dossier personnel

14,08 L'employé peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande à la Direction des ressources humaines. 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 délégué syndical lors de la consultation de son dossier.

Pour le cas d'un 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 de façon confidentielle à l'employé.

L'employé peut ajouter sa version s'il le juge à propos relativement à un document contenu à son dossier, sous réserve des articles 14,09 et 16,04.

Lorsque l'employé consulte son dossier, il peut obtenir une copie d'un document y contenu. Le sous-ministre accordera une période de temps raisonnable à l'employé pour consulter son dossier.

Avertissement

14,09 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 vingt et un (21) 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.

Cependant, aucun avertissement écrit inscrit au dossier de l'employé ne lui est opposable s'il n'a pas été suivi, pendant une période de douze (12) mois de travail effectif dans une période maximale de dix-huit (18) mois, d'un autre avertissement, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, tel avertissement est retiré de son dossier.

Relevé provisoire

14,10 Dans un cas présumé de faute grave ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écartier 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, lorsqu'un employé se présente au travail alors qu'il est dans un état ne lui permettant pas 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.

14,11 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 14,10 pour lesquels le relevé provisoire est sans traitement.

14,12 Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires, un 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 14,10 peut être contestée par grief. Cette possibilité de grief constitue pour l'employé l'unique recours utile pour contester une décision relative au relevé provisoire de ses fonctions.

Le sous-ministre retire du dossier personnel de l'employé tout document relatif au relevé provisoire lorsque celui-ci prend fin s'il n'a pas été suivi d'aucune mesure disciplinaire.

14,13 Pendant la durée de son relevé provisoire, le sous-ministre peut utiliser l'employé à des attributions d'une autre classe d'emplois de la fonction publique en autant qu'il soit qualifié pour le faire.

Rétrogradation, réorientation professionnelle ou congédiement administratif

14,14 La rétrogradation et la réorientation professionnelle sont des mesures administratives par lesquelles l'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. Dans le cas de la réorientation professionnelle, la mesure est prise à la demande de l'employé.

14,15 L'employé qui est incapable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois en raison d'une invalidité mais qui devient capable compte tenu de ses limitations fonctionnelles ou restrictions médicales d'exercer les attributions caractéristiques d'une autre classe d'emplois, avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à l'article 38,16 ou 38,38, selon le cas, doit aviser le sous-ministre dès qu'il n'est plus invalide au sens de l'article 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 attribue un nouveau classement à l'employé s'il possède les qualifications nécessaires, si ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles lui permettent d'exercer les attributions caractéristiques de cette nouvelle classe d'emplois et s'il y a un emploi vacant correspondant au nouveau classement.

En cas de divergence d'opinion 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 demande de reclassement ou de réorientation professionnelle ou de satisfaire aux exigences des alinéas précédents, ou s'il n'y a pas d'emploi vacant, 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 et à qui le sous-ministre ne peut attribuer un nouveau classement a droit, s'il en fait la demande avant l'expiration des périodes prévues à l'article 38,16 ou 38,38, selon le cas, 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. Pendant cette période d'essai, l'employeur lui verse le traitement prévu à l'article 14,24. Les dispositions relatives au régime d'assurance-traitement prévues à la section 38 ne sont pas applicables dans ce cas à l'exception des dispositions du premier alinéa de l'article 38,27 et du paragraphe a) de l'article 38,16. Il en est de même des dispositions de la section 39.

Si le sous-ministre décide de le maintenir à l'emploi, l'employé se voit 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.

14,16 Les dispositions de l'article 14,15 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.

14,17 À l'expiration de la dernière période d'assurance traitement prévue à l'article 38,16 ou 38,38 selon le cas, le sous-ministre peut procéder au congédiement administratif de l'employé si ce dernier ne s'est pas prévalu des dispositions de l'article 14,15 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 14,15.

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 les périodes d'assurance traitement prévues à l'article 38,16 ou 38,38, selon le cas.

Il en est de même pour les périodes où, en application des dispositions des articles 38,03, 38,17 ou 38,39, selon le cas, l'employé revient au travail.

14,18 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.

14,19 Le sous-ministre peut rétrograder ou congédier l'employé qui, pour un motif autre que ceux prévus aux articles 14,15 et 14,18, est incapable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois pendant une période de plus de six (6) mois.

14,20 L'employé peut se voir appliquer consécutivement les dispositions des articles 14,15 et 14,19, 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 les périodes d'assurance-traitement prévues à l'article 38,16 ou 38,38. Au terme de cette période, le sous-ministre peut procéder selon les dispositions de l'article 14,17 ou de l'article 14,19 selon la nature de l'incapacité de l'employé.

14,21 Lorsqu'en application des dispositions des articles 14,15 à 14,19, 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 14,14 à 14,24.

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.

14,22 L'employé peut dans les trente (30) jours suivant la date d'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. 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.

14,23 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 son ministère, peut y donner suite.

14,24 Sauf lorsqu'il s'agit d'un employé visé par les sections 23 ou 39, lorsque, en application des dispositions des articles 14,15, 14,18, 14,19 ou 14,23, le sous-ministre rétrograde ou réoriente l'employé, le taux de traitement de l'employé est déterminé conformément à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*.

Employés à temps partiel

14,25 La période après laquelle une réprimande n'est plus opposable à l'employé à temps partiel est de douze (12) mois de travail effectif dans une période maximale de dix-huit (18) mois, sauf si cette réprimande a été suivie pendant cette période d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

14,26 La période après laquelle un avertissement n'est plus opposable à l'employé à temps partiel est de douze (12) mois de travail effectif dans une période maximale de dix-huit (18) mois, sauf si cet avertissement a été suivi pendant cette période d'un autre avertissement, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

14,27 L'article 14,11 ne s'applique pas à l'employé à temps partiel.

14,28 L'employé à temps partiel qui est l'objet d'un relevé provisoire se voit maintenir un traitement équivalent à six et quatre (6,4) dixièmes d'heures par jour au taux de traitement horaire pour un maximum de trente-deux (32) heures par semaine, sauf dans le cas du deuxième alinéa de l'article 14,10 où l'employé est sans traitement. Un écrit constatant cette décision doit être expédié à l'employé dans un délai de deux (2) jours ouvrables.

14,29 Un jour de suspension équivaut à six et quatre (6,4) dixièmes d'heures par jour pour un maximum hebdomadaire de trente-deux (32) heures par semaine. Pour chaque jour de suspension, le minimum d'heures garanti est diminué de six et quatre (6,4) dixièmes d'heures par jour.

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 quotidien de six et quatre (6,4) dixièmes d'heures pour un maximum hebdomadaire de trente-deux (32) heures par semaine calculé sur la base de son taux de traitement horaire.

Employés occasionnels

14,31 La présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

SECTION 15

CLASSIFICATION ET CLASSEMENT

Classification

15,01 En matière de classification, l'employeur s'engage à consulter le syndicat comme prévu au paragraphe c) de l'article 10,01.

Intégration

15,02

a) Lorsqu'il y a lieu de modifier le classement d'employés à la suite d'une modification de la classification des agents de la paix visés par la convention collective, les règles d'intégration doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat et elles doivent être conformes à l'économie générale de la classification.

b) À défaut d'une telle entente entre les parties, l'employeur fixe les règles d'intégration et en transmet une copie au syndicat. Dans les trente (30) jours suivant la transmission des règles au syndicat, celui-ci peut, s'il estime que ces règles ne sont pas conformes à l'économie générale de la classification, soumettre le litige à un arbitre choisi et désigné par les parties. La décision rendue par l'arbitre sur ledit litige est sans appel et exécutoire.

c) L'intégration 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 transmis par le sous-ministre et copie est transmise au syndicat.

15,03

a) La classe d'emplois, l'échelon et le taux de traitement attribués à un employé dans le cadre d'une intégration peuvent faire l'objet d'un appel de classement selon la procédure décrite ci-après :

Première étape

i) Dans un délai 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, l'employé peut soumettre son appel par écrit au comité paritaire en le mettant à la poste à l'adresse du président du

comité paritaire avec copie au sous-ministre et au syndicat, au moyen du formulaire prévu à cette fin.

ii) Le comité paritaire a alors pour fonction de s'enquérir des plaintes portées par l'appelant et, dans les sept (7) jours après avoir terminé son enquête, le comité paritaire communique par écrit sa recommandation au sous-ministre, avec copie à l'appelant et au syndicat.

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 de cette recommandation.

Toute recommandation du comité paritaire sur une question visée au paragraphe ci-dessus mentionné et en vertu du paragraphe 10,01 f) lie les parties.

Deuxième étape

i) Si le comité paritaire ne fait pas de recommandation dans les soixante (60) jours de la date où un appel lui est soumis, le syndicat peut soumettre l'appel à un arbitre choisi et nommé par les parties selon la nature de l'appel.

L'appel doit être soumis dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai alloué au comité paritaire pour faire connaître sa recommandation, avec copie au sous-ministre, et ce, par courrier recommandé au moyen du formulaire prévu à cette fin.

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.

ii) La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire.

b) L'arbitre doit se prononcer sur l'appel conformément aux règles d'intégration et ne peut ni les modifier, ni y suppléer, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

c) 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 payés suivant les dispositions de la convention collective.

d) Un employé peut obtenir un permis d'absence sans perte de traitement d'une durée raisonnable pour assister à l'enquête instruite par le comité paritaire ou à une séance d'arbitrage soit comme appelant, soit comme témoin ou soit comme délégué syndical.

e) Tout appel doit être présenté sur les formulaires préparés à cette fin par l'employeur après consultation avec le syndicat. Le sous-ministre les met à la disposition des employés concernés par l'intégration.

f) Un appel n'est pas réputé invalide pour le motif de son défaut de conformité avec le formulaire prévu.

15,04 Le taux de traitement horaire d'un employé faisant l'objet d'une intégration à la suite d'une modification à la classification ne peut être diminué.

15,05 Lorsqu'une nouvelle classe est créée, les parties conviennent que l'employeur doit transmettre toute nouvelle échelle de traitement au syndicat dans un délai suffisant pour lui permettre de formuler ses commentaires avant son entrée en vigueur.

Classement

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 et l'évaluation des emplois de la fonction publique*.

Le taux de traitement de l'employé est déterminé conformément à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*.

L'employé qui estime recevoir un taux de traitement non conforme aux normes prévues à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des 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.

15,07 Pour être maintenu en emploi, un employé doit satisfaire, en tout temps et en cours d'emploi aux conditions minimales prévues à l'article 115 de la *Loi sur la police*.

Employés occasionnels

15,08 Seuls les articles 15,01, 15,02 et les premiers et deuxièmes alinéas de l'article 15,06 s'appliquent à l'employé occasionnel

SECTION 16

ÉVALUATION

16,01 L'évaluation du rendement d'un employé est une appréciation, par ses supérieurs, des résultats de son travail eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des comportements démontrés dans l'accomplissement de son travail.

16,02 L'évaluation du rendement de l'employé s'effectue au moins une (1) fois par année. Dans le cas d'un employé en stage probatoire, elle doit s'effectuer au moins une (1) fois pendant la durée de la période prévue à l'article 17,04 à la condition que celui-ci ait travaillé pendant une période au moins égale à la moitié de la durée prévue de ce stage probatoire.

Il est entendu que le sous-ministre s'efforce de porter à l'attention de l'employé en temps utile, les points sujets à amélioration ou les points négatifs à corriger.

16,03 L'évaluation du rendement est faite au moyen d'un formulaire prévu à cet effet. Le formulaire est rempli et signé par les supérieurs de l'employé. Ce dernier en reçoit une copie de son évaluateur. Sur réception de sa copie, l'employé signe l'original pour attester qu'il en a reçu copie. L'employé qui refuse de signer l'original de son 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.

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, sous pli recommandé, à son évaluateur ses commentaires sur l'évaluation lesquels sont annexés à l'original du formulaire conservé 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 comme avoir été admis par l'employé.

16,05 Le contenu de l'évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

16,06 L'employé doit, lorsque requis et lorsque ses attributions le comportent, participer à l'évaluation des employés qu'il est appelé à initier, entraîner ou diriger.

Employés occasionnels

16,07 La présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

SECTION 17

STATUT DE PERMANENT

17,01 À l'expiration de la période d'emploi continu constituant son stage probatoire, tel qu'édicté en vertu de 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 prévu à 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 directives en cette matière en vigueur au moment de son embauche.

17,02 Si le sous-ministre décide de mettre fin à l'emploi d'un employé au cours ou à la fin de son stage probatoire, il doit lui donner un avis écrit de cette décision au moins quinze (15) jours avant de mettre fin à son emploi.

17,03 Aux fins de la présente section, l'avis prévu aux articles 17,02 et 17,05 interrompt, à compter de sa date de transmission ou de sa date d'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi continu mentionnée à l'article 17,01.

17,04 La décision du sous-ministre de mettre fin à l'emploi d'un employé en stage probatoire ne peut faire l'objet d'un grief, sauf si cette décision a pour but d'empêcher cet employé de poursuivre sa période d'emploi à titre temporaire et d'obtenir son statut de permanent.

Toutefois, après ce stage probatoire, le sous-ministre ne peut procéder à la mise à pied d'un employé temporaire que pour manque de travail, ou à la suite d'une réduction d'effectifs, ou pour l'un ou l'autre des motifs prévus aux sections 21, 22 et 23.

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

17,05 L'employé temporaire qui, après avoir complété son stage probatoire est mis à pied, voit son nom inscrit sur la liste de rappel ministérielle et sur une liste de placement interministérielle.

Il reçoit un avis de trente (30) jours. Une copie de cet avis est transmise au syndicat et au Secrétariat du Conseil du trésor.

17,06 L'employé temporaire qui n'a pas pris la totalité des vacances à son crédit au moment de sa mise à pied, reçoit une indemnité proportionnelle à la durée des vacances non prises.

17,07 Lorsque le sous-ministre doit faire un choix entre plusieurs employés temporaires aux fins de déterminer lequel ou lesquels sont mis à pied, les employés visés sont ceux ayant le

moins de service continu sous réserve de la capacité des autres employés d'exercer les attributions des emplois spécialisés à combler.

17,08 Les listes de rappel sont établies selon la classe d'emplois et elles indiquent 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 plusieurs employés ont été mis à pied à la même date, le service continu prévaut.

La liste de placement interministérielle des employés temporaires est établie par classe d'emplois. Elle indique la date de mise à pied, le lieu de résidence de l'employé, l'adresse de son dernier port d'attache et le nom du dernier ministère.

17,09 Le sous-ministre maintient à jour les listes de rappel prévues à l'article précédent et en transmet copie au syndicat tous les trois (3) mois. De plus, lorsque celui-ci inclut un nouveau nom dans la liste de rappel, il en informe l'employé visé en lui indiquant son rang et en transmet une copie au syndicat.

17,10 L'employé peut, uniquement pour contester la non-inclusion ou l'exclusion de son nom, son rang ou sa date de mise à pied dans la liste de rappel, recourir à la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours suivant la transmission de l'avis au syndicat ou de la transmission à l'employé de la lettre l'informant de son inclusion sur la liste de rappel.

17,11 Tout emploi vacant que le sous-ministre décide de combler conformément au paragraphe c) de l'article 20,02 doit être confié à l'employé temporaire inscrit sur la liste de rappel ministérielle en suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée et en autant que cet employé soit classé et qualifié pour combler cet emploi.

Lorsque l'emploi vacant ne peut être comblé conformément au premier alinéa, cet emploi doit être confié à l'employé temporaire inscrit sur la liste de placement interministérielle pour autant qu'il soit classé et qualifié pour exercer les attributions de l'emploi.

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 dix (10) 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 à temps complet est ajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel il a droit, si sa date anniversaire d'admissibilité à l'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 19 sont respectées.

Utilisation provisoire des employés temporaires sur des emplois occasionnels

17,12 Lorsque le placement de l'employé temporaire sur un emploi vacant ne peut être réalisé, le sous-ministre réfère en priorité l'employé temporaire sur un emploi occasionnel de son ministère d'origine, de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois, pour autant qu'il soit qualifié pour exercer les attributions de l'emploi.

Lorsque l'utilisation provisoire de l'employé temporaire sur un emploi occasionnel de son ministère d'origine ne peut être réalisée, l'employeur réfère l'employé temporaire sur un emploi occasionnel d'un autre ministère, de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois, pour autant qu'il soit qualifié pour exercer les attributions de l'emploi.

17,13 Aux fins de l'utilisation provisoire de l'employé temporaire sur un emploi occasionnel, l'employé reçoit un avis confirmant son embauche à titre d'employé occasionnel.

Les conditions de travail qui lui sont applicables sont celles de l'employé occasionnel selon la durée du contrat qui lui est octroyé, sauf pour les dispositions de la section 19 pour lesquelles lui sont applicables les conditions de travail de l'employé temporaire, s'il fait l'objet d'une utilisation provisoire dans sa classe d'emplois. Toutefois, dans le cas de l'employé temporaire à temps complet lorsque l'utilisation provisoire est réalisée dans une autre classe d'emplois que celle à laquelle il appartient à titre d'employé temporaire, cette période d'utilisation provisoire est considérée comme une absence aux fins de l'article 19,04.

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 d'employé occasionnel, l'employé temporaire demeure inscrit sur la liste de rappel ministérielle et sur la liste de placement interministérielle.

17,14 La durée de toutes périodes d'utilisation provisoire d'un employé temporaire sur 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.

Perte du droit de rappel des employés temporaires

17,15 L'employé temporaire perd son droit de rappel ou de placement et son nom est rayé de la liste de rappel ministérielle et de la liste de placement interministérielle dans les 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) lors d'une cessation définitive d'emploi;
- c) défaut de se présenter à la date indiquée sur l'avis prévu à l'article 17,13 pour son utilisation provisoire à titre d'employé occasionnel, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.

L'employé temporaire 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 ou l'ancien port d'attache et le nouveau port d'attache, se calcule par le plus court chemin carrossable.

17,16 Les crédits de congés de maladie de l'employé temporaire mis à pied sont payés, conformément à l'article 38,33, lorsque son nom est rayé de la liste de rappel ministérielle des employés temporaires.

Employés à temps partiel

17,17 Lorsque le sous-ministre ne respecte pas l'avis de quinze (15) jours prévu à l'article 17,02, il verse à l'employé pour les jours non travaillés au cours de cette période de quinze (15) jours l'équivalent de six et quatre (6,4) dixièmes d'heures pour un maximum de trente-deux (32) heures par semaine.

17,18 L'article 17,16 de la présente section ne s'applique pas à l'employé à temps partiel.

Employés occasionnels

17,19 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

SECTION 18

SERVICE ET SERVICE CONTINU

Service continu

18,01 Le service continu est la période d'emploi ininterrompue d'un fonctionnaire temporaire ou permanent depuis sa dernière nomination à titre temporaire. Pour les fins du calcul, un jour est égal à huit (8) heures et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours ouvrables.

Le service continu se calcule au 1^{er} avril de chaque année; ce calcul s'établit en tenant compte de la période s'étendant du 1^{er} avril au 31 mars précédent.

L'employeur remet au syndicat la liste des employés avec leur service ou service continu, au plus tard le 30 avril de chaque année.

18,02 L'employé temporaire mis à pied inscrit sur la liste de rappel prévue à l'article 17,05 cesse d'accumuler du service continu et ne continue à l'accumuler que lorsqu'il est rappelé au travail en vertu de cette liste à titre d'employé temporaire.

18,03 À l'expiration de son emploi, un employé peut exiger que l'employeur 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 de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite de l'employé.

L'employé perd son service continu lors de la cessation définitive de son emploi. La suspension sans traitement d'une durée minimale de dix (10) jours interrompt le service continu.

18,04 Lorsque l'employé devient permanent, le service qu'il détenait comme employé occasionnel la veille de sa nomination à titre d'employé temporaire, s'ajoute à son service continu.

Service (Employés occasionnels)

18,05 Le service est la période d'emploi d'un employé occasionnel calculée sur la base des jours et heures rémunérés à taux normal.

Aux fins du calcul, un (1) jour est égal à huit (8) heures et un (1) an est égal à deux mille quatre-vingt-sept et deux dixièmes (2 087,2) heures.

18,06 L'employé occasionnel perd son service lors de sa cessation définitive d'emploi.

Tout service qu'un employé occasionnel a perdu conformément à la présente convention collective ou conformément à une convention collective antérieure ne peut d'aucune façon être recouvré.

SECTION 19

AVANCEMENT D'ÉCHELON

19,01 Le passage du taux minimal au taux maximal 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 généralement constituée d'un (1) échelon, celui-ci correspondant à l'accumulation d'une (1) année de service continu au même échelon dans la classe d'emplois.

L'employé doit, pour avoir droit à l'avancement d'échelon, avoir été présent au travail au moins neuf cent quatre-vingt-douze (992) heures.

19,02 L'avancement d'échelon est accordé, chaque année, à la date anniversaire de la nomination de l'employé.

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 d'intégration le prévoient.

Lors du passage d'un employé temporaire ou permanent d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet, une date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon est déterminée. Cette date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon est fixée à la date à laquelle l'employé complète l'accumulation de deux mille quatre-vingt-sept et deux dixièmes (2 087,2) heures de service continu au même échelon de sa classe d'emplois depuis sa dernière nomination à titre d'employé à temps partiel ou, le cas échéant, depuis sa dernière date d'admissibilité à un avancement d'échelon.

19,04 Aux fins d'application du deuxième (2^e) alinéa de l'article 19,01, l'employé en congé avec traitement pour études de perfectionnement, l'employée en congé de maternité en vertu de l'article 37,08, l'employée bénéficiant d'une prolongation du congé de maternité en vertu de l'article 37,12, l'employé en congé spécial en vertu de l'article 37,23, l'employé en congé à l'occasion de la naissance de son enfant en vertu de l'article 37,24, l'employé en congé de paternité en vertu de l'article 37,25, l'employé en congé pour adoption en vertu des articles 37,30 ou 37,31, l'employé en congé sans traitement en vue d'une adoption en vertu de l'article 37,37, l'employé en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement en vertu de l'article 37,38 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines, tout employé libéré en vertu de la section 8 et des articles 11,06 et 27,01 est considéré comme étant présent au travail de même que l'employé absent qui répond à la définition d'invalidité, laquelle inclut les absences prévues à la section 39, et qui est soumis à l'application des paragraphes a), b) et c) de l'article 38,16 ou à l'application des paragraphes a) et b) de l'article 38,38.

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 effectivement travaillées, ce qui équivaut au deux tiers (2/3) du congé.

L'employé qui, en application des présomptions de présence au travail prévues à l'alinéa précédent est considéré avoir travaillé au moins neuf cent quatre-vingt-douze (992) heures, n'a droit à l'avancement d'échelon que s'il satisfait aux deux (2) conditions ci-dessous :

- l'employé n'a pas reçu une évaluation faisant état de son rendement insatisfaisant ni n'a fait l'objet d'un suivi particulier en raison d'un rendement insatisfaisant durant la période de référence en cause; et

- l'employé a eu droit à un avancement d'échelon ou a reçu une évaluation faisant état de son rendement satisfaisant au cours de la période de référence antérieure.

Dans le cas où l'employé n'a fait l'objet d'aucune évaluation de rendement au cours de la période de référence antérieure ni n'a eu d'avancement d'échelon au terme de celle-ci au motif qu'il a été absent plus de neuf cent quatre-vingt-douze (992) heures, la période de référence à considérer est celle immédiatement antérieure à celle-ci.

Employés à temps partiel

19,05 Les articles 19,01 à 19,04 s'appliquent à l'employé à temps partiel.

Employés occasionnels

19,06 L'employé occasionnel est admissible à l'avancement d'échelon, conformément aux articles 19,01 à 19,03, sous réserve des adaptations suivantes :

- la date d'admissibilité à l'avancement d'échelon correspond à la date où l'employé occasionnel complète l'accumulation de deux mille quatre-vingt-sept et deux dixièmes (2 087,2) d'heures au même échelon de sa classe d'emplois ;

- l'obligation d'avoir travaillé au moins neuf cent quatre-vingt-douze (992) heures ou l'équivalent, tel que prévue à l'article 19,07, doit s'apprécier en référence à la période nécessaire à l'accumulation de 2 087,2 heures.

19,07 Aux fins de l'admissibilité à un avancement d'échelon, l'employé occasionnel qui est absent pour l'un ou l'autre des motifs suivants est considéré présent au travail :

- lors du congé de maternité et sa prolongation prévue à l'article 37,12, des congés prévus au paragraphe b) de l'article 37,48, du congé pour adoption prévu aux articles 37,30 et 37,31 jusqu'à concurrence du nombre hebdomadaire d'heures à partir duquel son indemnité ou ses prestations ont été établies;

- l'employé en congé à l'occasion de la naissance en vertu de l'article 37,24, l'employé en congé de paternité en vertu de l'article 37,25;

- lors du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu au 1^{er} alinéa de l'article 37,37, du congé sans traitement ou congé partiel sans traitement prévu à l'article 37,38, et ce, à raison de six et quatre dixièmes (6,4) d'heures par jour jusqu'à un maximum de trente-deux (32) heures par semaine, mais dans le cas du congé prévu à l'article 37,38, uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines;

- lors d'une absence où l'employé occasionnel répond à la définition d'invalidité, et ce, pour une période maximale de cent-quatre (104) semaines. Le cas échéant, le nombre d'heures à considérer à chaque semaine est égal à sa moyenne d'heures régulières travaillées au cours des vingt (20) dernières semaines précédant l'invalidité;

- lors d'une absence pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la section 39 jusqu'à concurrence du nombre hebdomadaire d'heures à partir duquel son indemnité a été établie.

19,08 L'employé occasionnel qui, en application des présomptions de présence au travail prévues à l'article 19,07 est considéré avoir travaillé au moins neuf cent quatre-vingt-douze (992) heures, n'a droit à l'avancement d'échelon que s'il satisfait aux deux (2) conditions ci-dessous :

- l'employé n'a pas reçu une évaluation faisant état de son rendement insatisfaisant ni n'a fait l'objet d'un suivi particulier en raison d'un rendement insatisfaisant durant la période de référence en cause; et

- l'employé a eu droit à un avancement d'échelon ou a reçu une évaluation faisant état de son rendement satisfaisant au cours de la période de référence antérieure.

Dans le cas où l'employé n'a fait l'objet d'aucune évaluation de rendement au cours de la période de référence antérieure ni n'a eu d'avancement d'échelon au terme de celle-ci au motif qu'il a été absent plus de neuf cent quatre-vingt-douze (992) heures, la période de référence à considérer est celle immédiatement antérieure à celle-ci.

SECTION 20

MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Processus de dotation

20,01 Tout employé qui désire une nouvelle affectation en avise le sous-ministre au moyen du formulaire approprié.

Aux fins de l'affectation, le ministère verse dans une banque interne de mobilité toutes les demandes reçues. Chaque demande est conservée pendant un (1) an à compter de la date de sa réception, après quoi elle est détruite, à moins que l'employé n'avise le sous-ministre de la maintenir.

Trimestriellement, le sous-ministre informe le syndicat, par l'intermédiaire du comité paritaire, des emplois réguliers qui pourraient être vacants au cours des trois (3) prochains mois, en précisant les ports d'attache concernés si cette information est connue. À cette occasion, il lui transmet également le nom des employés inscrits à la banque interne de mobilité, après avoir procédé à sa mise à jour.

En outre, lorsque le sous-ministre décide de combler un emploi vacant, il affiche l'emploi à pourvoir pendant une période minimale de quinze (15) jours. Une copie de l'avis affiché est transmise au syndicat. Le défaut de le faire ne peut être invoqué devant un arbitre si l'employé a formulé son grief dans le délai imparti.

Tout employé qui désire une mutation en avise le ministère ou l'organisme visé qui verse cette demande dans une banque interne.

Si le sous-ministre souhaite mettre en place une procédure de mobilité interne différente de celle prévue au présent article, il s'engage à consulter le syndicat par l'intermédiaire du comité paritaire.

En aucun temps, ce changement ne pourra préjudicier un employé quant à ses droits, tel qu'ils sont prévus à la présente section.

20,02 Lorsque le sous-ministre procède à la dotation d'un emploi vacant, celui-ci est pourvu par voie d'affectation, de mutation, de promotion ou de recrutement selon les dispositions ci-après :

a) le sous-ministre détermine s'il y a lieu de procéder d'abord par affectation ou mutation, et ce, après considération notamment des demandes dont il est question à l'article 20,01.

Lorsque le sous-ministre choisit l'affectation comme mode de dotation, il peut soit:

- affecter l'employé dont le classement correspond à l'emploi à pourvoir et dont le nom est inscrit à la banque interne de mobilité. Si plus d'un employé répond à ces critères, le sous-ministre priorise l'affectation de l'employé ayant le plus de service continu, à moins d'une circonstance particulière auquel cas, le sous-ministre en avise le syndicat ou;

- affecter un employé à temps partiel lorsque l'emploi à pourvoir est à temps complet. Le cas échéant, il priorise l'affectation de l'employé qui satisfait aux conditions suivantes:

1. avoir obtenu un rendement satisfaisant à titre de constable spécial dans la dernière évaluation annuelle écrite précédant la décision de combler l'emploi;

2. avoir son port d'attache à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres ou appartenir au district judiciaire concerné. Pour les fins de l'application du présent paragraphe, les districts de Montréal, Longueuil et Laval forment un seul et même district;

3. avoir le plus de service continu parmi les employés répondant aux autres conditions.

b) lorsque l'emploi peut être pourvu par voie de promotion, le sous-ministre prend alors les mesures pour pourvoir l'emploi par ce moyen, conformément aux dispositions de la *Directive sur la dotation des emplois dans la fonction publique*.

c) si le sous-ministre n'a pas pourvu l'emploi selon les dispositions des paragraphes a) et b), il procède par voie de recrutement, conformément aux dispositions de la *Directive sur la dotation des emplois dans la fonction publique*.

20,03 Sous réserve du droit du sous-ministre de procéder par l'affectation d'un employé qui occupe un emploi à temps complet ou par l'affectation d'un employé qui occupe un emploi à temps partiel, le sous-ministre doit, avant de pourvoir par voie de recrutement un emploi à temps complet, procéder au placement :

- d'un employé en disponibilité;
- d'un fonctionnaire en disponibilité;
- d'un fonctionnaire ayant fait l'objet d'une rétrogradation, d'une réorientation professionnelle ou d'un reclassement.

20,04 Un employé à temps complet ne peut être déplacé sans son consentement dans un emploi à temps partiel.

20,05 Lorsque le sous-ministre souhaite recourir à un employé à temps partiel pour effectuer le remplacement pour une absence de longue durée soit pour invalidité prévue à l'article 38,03, soit pour un congé de maternité ou en prolongation de ce congé ou pour un congé pour adoption prévu aux articles 37,30 et 37,31 soit pour une activité syndicale prévue à l'article 8,04 ou tout autre motif prévu à la convention collective, il en informe les employés qui appartiennent au district judiciaire concerné ou dont le port d'attache se situe à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de celui-ci. Il choisit l'employé en tenant compte des conditions suivantes :

1. avoir obtenu un rendement satisfaisant dans la dernière évaluation annuelle du rendement écrite précédant la décision de combler l'emploi;
2. avoir le plus de service continu parmi les employés inscrits;
3. avoir son port d'attache à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres ou appartenir au district judiciaire concerné. Pour les fins de l'application du présent paragraphe, les districts de Montréal, Longueuil et Laval forment un seul et même district.

Aucun frais de déplacement ou d'assignation ne sont remboursés à l'employé.

Une copie de l'avis affiché est transmise au syndicat. Le défaut de le faire ne peut être invoqué devant un arbitre si l'employé a formulé son grief dans le délai imparti.

20,06 L'employé qui se croit lésé par une fausse interprétation ou prétendue violation des articles précédents de la présente section soumet son grief dans 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.

20,07 L'employé appelé à siéger comme membre d'un comité de sélection ne doit pas s'absenter avant d'en avoir avisé le sous-ministre.

L'employé visé à l'alinéa précédent dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins du présent article 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 traitement de sa journée régulière de travail.

20,08 La nomination et le nouveau traitement de l'employé déclaré apte à la promotion prennent effet à la date effective de la titularisation.

20,09 L'employé qui participe à une activité de sélection reliée à l'affectation, la mutation ou la promotion a le droit de s'absenter sans perte de traitement pour participer à cette activité.

20,10 Sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire, remplacement temporaire ou modification temporaire des attributions en raison des nécessités du service, l'employé est appelé à exercer, de façon principale et habituelle, des attributions de la classe d'emplois à laquelle il appartient.

L'employé désigné par le sous-ministre à exercer les fonctions de chef d'équipe reçoit une prime de 5 % de son taux de traitement annuel.

Employés à temps partiel

20,11 L'employé à temps partiel peut être affecté ou muté dans un emploi à temps partiel ou dans un emploi à temps complet.

Employés occasionnels

20,12 La présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

SECTION 21

CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES OU ADMINISTRATIFS – DÉPLACEMENT D'UNE UNITÉ ADMINISTRATIVE – CESSION D'UNE UNITÉ ADMINISTRATIVE – SURPLUS MINISTÉRIEL D'EMPLOYÉS

Changements techniques, technologiques ou administratifs

21,01 Le sous-ministre avise, par courrier recommandé, le syndicat et l'employé visé six (6) mois (sauf dans le cas d'urgence ou de force majeure) avant d'introduire des changements d'ordre technique ou technologique ou d'apporter des changements au plan d'organisation administrative du ministère qui, dans l'un ou l'autre de ces cas, ont pour effet de modifier les attributions de l'employé visé faisant en sorte que son classement ne correspond plus aux nouvelles attributions à exercer.

Le sous-ministre ne transmet cet avis que lorsqu'il ne peut affecter l'employé visé 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 à la section 23, lorsque cet emploi se situe dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

21,02 À compter de la date de transmission de l'avis prévu à l'article 21,01, l'employé est mis en disponibilité et bénéficie des dispositions de la section 22 concernant la stabilité d'emploi.

Déplacement ou cession d'une unité administrative

21,03 Il y a déplacement total ou partiel d'une unité administrative lorsqu'il y a relocalisation d'un (1) 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 fonctions des employés déplacés sont relocalisées au nouveau port d'attache.

21,04 L'employeur peut céder en totalité ou en partie 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*.

21,05 Aux fins d'application des articles 21,03 et 21,04, on entend par « unité administrative » le regroupement d'employés sous l'autorité d'un même supérieur immédiat.

21,06 Le sous-ministre transmet, par courrier recommandé, un avis de sept (7) mois au syndicat et aux employés lorsque l'employeur décide de déplacer ou de céder totalement ou partiellement une unité administrative.

21,07 Les employés visés par cette décision qui refusent d'être déplacés au nouveau port d'attache ou cédés à la nouvelle entité juridique en informent le sous-ministre en transmettant, par courrier recommandé, leur refus d'être déplacé ou cédé dans les trente (30) jours qui suivent la transmission de l'avis prévu à l'article 21,06.

L'employé qui désire une période additionnelle de trente (30) jours pour prendre une décision transmet, par courrier recommandé, une demande à cet effet à son sous-ministre avant la fin de l'avis prévu à l'alinéa précédent. Toutefois, cette période additionnelle a pour effet de réduire d'autant la période de stabilité prévue à la section 22.

21,08 À compter de la date du déplacement ou de la cession de l'unité administrative, l'employé qui n'a pas signifié son refus conformément à l'article 21,07 est relocalisé à son nouveau port d'attache ou cédé à la nouvelle entité juridique.

21,09 L'employeur prend les mesures nécessaires suivantes pour assurer à l'employé de l'unité administrative cédée qui ne s'est pas prévalu des dispositions de l'article 21,13 et ayant acquis la sécurité d'emploi conformément à la section 23 sur la sécurité d'emploi :

- a) aucune diminution de son taux de traitement horaire et de son montant forfaitaire résultant du seul fait de son transfert;
- b) le transfert de sa réserve de congé de maladie au moment de son départ 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 38,33 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 régime de retraite;
- d) dans le cas de cessation d'activités d'une telle entité juridique, le maintien de la sécurité d'emploi prévue pour lui à la section 23 de la convention collective.

21,10 Dans le cas d'une cession, l'employeur doit obtenir du nouvel employeur dont les employés ne sont pas régis par une convention collective, l'engagement qu'il maintient en faveur des employés cédés les conditions de travail prévues à la convention collective, dans la mesure où elles sont applicables pendant sa durée.

21,11 Dans le cas d'une cession à un employeur dont les employés sont régis par une convention collective, les parties impliquées dans une telle cession peuvent convenir, par écrit, d'autres conditions additionnelles à celles prévues à l'article 21,09.

21,12 À l'occasion d'une cession totale ou partielle d'une unité administrative, les parties conviennent de confier au comité paritaire prévu à la section 10, le rôle d'étudier les modalités d'application des garanties prévues à l'article 21,09.

21,13 À compter de l'expiration du délai prévu à l'article 21,07, l'employé qui a refusé d'être déplacé ou cédé est mis en disponibilité et bénéficie des dispositions de la section 22.

Malgré l'alinéa précédent, le sous-ministre affecte l'employé qui a refusé d'être déplacé ou cédé 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 lorsque cet emploi se situe dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

Surplus ministériel d'employés

21,14 Il y a un surplus ministériel d'employés lorsque 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 un 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 ministérielles ou, à défaut, sur la base des régions identifiées au décret concernant la révision des limites des régions administratives du Québec.

21,15 Le sous-ministre transmet à l'employé, susceptible d'être mis en disponibilité à la suite d'un surplus ministériel, un avis de soixante (60) jours avant la date prévue de sa mise en disponibilité. Une copie de cet avis est transmise au syndicat et au Secrétariat du Conseil du trésor.

Le sous-ministre ne transmet cet avis que lorsqu'il ne peut affecter l'employé visé 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, lorsque cet emploi se situe dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

21,16 À l'expiration de la période prévue à l'article 21,15, l'employé qui n'a pas fait l'objet d'un placement dans un emploi vacant est mis en disponibilité.

Critères de sélection de l'employé visé

21,17 Dans le cas d'un changement technique, technologique ou administratif, d'un déplacement d'une unité administrative ou d'une cession d'une unité administrative, les employés visés sont ceux touchés par le changement, le déplacement ou la cession.

Dans le cas où il n'y a qu'une partie des employés qui sont touchés par un des événements cités à l'alinéa précédent, 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 de service continu. Par la suite, il identifie les employés visés selon l'ordre inverse du service continu.

21,18 Dans le cas de surplus ministériel d'employés, le choix de l'employé est effectué 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 de service continu dans la fonction publique.

L'employeur s'engage à consulter le syndicat lorsqu'il apportera des modifications à la directive en vigueur au moment de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

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

Dispositions générales

21,19 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent qu'aux employés bénéficiant de la sécurité d'emploi et dont le lieu de résidence est situé à plus de cinquante (50) kilomètres du nouveau port d'attache.

21,20 Aux fins d'application de la présente section, 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.

21,21 À l'occasion d'un changement technique, technologique ou administratif ou lors d'un déplacement d'une unité administrative ou lors d'un surplus ministériel d'employés, le comité paritaire peut à la demande des parties formuler des recommandations au sous-ministre, sur les mesures à prendre conformément aux dispositions de la convention collective.

Employés à temps partiel

21,22 L'employeur assure à l'employé de l'unité administrative cédée qui ne s'est pas prévalu des dispositions de l'article 21,13 et ayant acquis la sécurité d'emploi conformément à la section 23 un traitement hebdomadaire minimal de trente-deux (32) heures par semaine. Le traitement hebdomadaire est alors calculé à partir du traitement horaire.

Employés occasionnels

21,23 La présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

SECTION 22

STABILITÉ D'EMPLOI ET PLACEMENT DES EMPLOYÉS

Stabilité d'emploi

22,01 La stabilité d'emploi est la garantie pour l'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.

22,02 La stabilité d'emploi ne peut survenir que lors d'un changement technique, technologique ou administratif, d'un déplacement d'une unité administrative, d'une cession d'une unité administrative ou d'un surplus ministériel d'employés.

22,03 La période de stabilité d'emploi de six (6) mois prend effet à compter des dates prévues aux articles 21,02, 21,13 et 21,16 selon le cas.

22,04 Au cours de la période de stabilité d'emploi, l'employé visé ne peut être affecté ou muté qu'à un emploi vacant de sa classe d'emplois ou à un emploi de sa classe d'emplois occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi et situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence, pourvu qu'il soit qualifié pour combler ledit emploi.

22,05 Au cours de la période de stabilité d'emploi, l'employé peut adresser à l'employeur une demande de reclassement ou de réorientation professionnelle.

22,06 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, situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence, celui-ci peut être affecté ou muté à un emploi vacant de sa classe d'emplois ou dans un emploi de sa classe d'emplois occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi dans la fonction publique, pourvu qu'il soit qualifié pour combler ledit emploi.

22,07 Si l'employé visé n'a pu être replacé selon les dispositions de l'article précédent, l'employeur peut lui attribuer un nouveau classement en vue d'une affectation ou d'une mutation à un emploi vacant de sa nouvelle classe d'emplois ou un emploi occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi dans la fonction publique.

22,08 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 d'adopter, à son endroit, une mesure d'utilisation provisoire dans un emploi occasionnel.

22,09 La stabilité d'emploi telle que définie à l'article 22,01 ne s'applique pas lorsqu'il n'existe plus d'emploi dans la classe d'emplois de l'employé visé ou lorsque cette classe d'emplois est appelée à disparaître dans la fonction publique, à la suite d'une décision du Conseil du trésor.

Dans ce cas, l'employeur peut lui attribuer un nouveau classement à compter de la date de mise en disponibilité.

Toutefois, au cours des six (6) mois qui suivent la date de mise en disponibilité, l'employeur réfère l'employé visé à un emploi vacant ou à un emploi 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 visé est affecté ou muté dans un emploi vacant de sa nouvelle classe d'emplois ou dans un emploi de sa nouvelle classe d'emplois occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi au sein de la fonction publique.

Placement des employés en stabilité d'emploi et en disponibilité

22,10 Lorsque l'employeur doit référer un employé afin de combler un emploi vacant, il effectue son choix de la façon suivante :

a) d'abord, parmi les employés bénéficiant de la stabilité d'emploi : l'employé choisi est celui qui a le plus de service continu; si plus d'un (1) employé répond à cette condition, la priorité est accordée à celui qui a été mis en disponibilité le premier;

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 de service continu; 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 service continu; 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.

22,11 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.

22,12 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.

22,13 L'employeur ne doit adresser que les candidats qualifiés pour remplir l'emploi.

22,14 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 à un emploi vacant dans la fonction publique ou occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi.

Utilisation provisoire de l'employé en disponibilité

22,15 Au cours et après la période de stabilité d'emploi, l'employeur peut utiliser provisoirement l'employé en disponibilité à un autre emploi à l'intérieur ou à l'extérieur de la fonction publique, pourvu qu'il soit qualifié pour exercer les attributions.

22,16 Sans restreindre la portée de l'article 22,15, 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.

Employés occasionnels

22,17 La présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

SECTION 23

SÉCURITÉ D'EMPLOI

23,01 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 un manque de travail.

23,02 Lorsqu'il n'y a plus d'emploi vacant dans une classe d'emplois donnée ou plus d'emploi occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi et appartenant à cette classe d'emplois, au sein de la fonction publique, après la période de stabilité d'emploi, l'employeur attribue un nouveau classement à l'employé visé en fonction des emplois vacants ou d'emplois occupés par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi conformément à la présente section.

23,03 Lorsque l'employeur attribue un nouveau classement, le taux de traitement horaire et le montant forfaitaire, le cas échéant, que recevait l'employé avant de se voir attribuer un nouveau classement ne sont pas réduits.

Lorsque l'employé visé à l'alinéa précédent se voit attribuer un nouveau classement en vue d'une affectation ou d'une mutation à un emploi de la fonction publique, le taux de traitement de l'employé est déterminé conformément à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires* selon que l'accession à la nouvelle classe d'emplois correspond à une promotion, à un reclassement ou à une réorientation professionnelle.

23,04 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 des sections 22 et 23 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. À la fin de cette période, l'employé qui n'a pu obtenir un emploi est congédié.

23,05 Lorsque l'employeur réfère un employé vers un emploi vacant, le sous-ministre doit réaliser l'affectation ou la mutation de celui-ci.

23,06 Lorsqu'en application de la présente section, l'employeur doit affecter ou muter un employé, l'affectation ou la mutation de l'employé à temps complet se fait à un emploi à temps complet ou, s'il y a acceptation de l'employé, à un emploi à temps partiel.

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

23,07 Aux fins d'application de la présente section, 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.

Employés à temps partiel

23,08 L'employé à temps partiel pour lequel l'employeur doit assurer la sécurité d'emploi, se voit garantir un traitement hebdomadaire minimal à trente-deux (32) 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 à un emploi de la fonction publique, le taux de traitement de l'employé est déterminé conformément à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires* selon que l'accession à la nouvelle classe d'emplois correspond à une promotion, à un reclassement ou à une réorientation professionnelle. 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.

23,09 L'employé à temps partiel visé au paragraphe 23,08 peut être placé dans un emploi à temps partiel ou dans un emploi à temps complet.

Employés occasionnels

23,10 La présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

SECTION 24 (VACANTE)

SECTION 25

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

25,01 La responsabilité d'établir et de mettre en application la politique de développement des ressources humaines appartient à l'employeur.

25,02 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.

25,03 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 collectifs et sur l'établissement des priorités pour le plan de développement de l'année financière qui suit et de l'informer dans les trois (3) mois de l'approbation de son plan annuel de développement des ressources humaines des objectifs approuvés de son plan.

25,04 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.

25,05

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 des sections 30 et 42 ne s'appliquent pas dans un tel cas sauf si la durée de l'activité correspond à la moitié ou moins des heures prévues à son horaire normal de travail;

- b) Sous réserve de l'article 25,06 qui suit, si un programme de développement des ressources humaines prévoit des cours ou des activités inhérentes à ce programme durant un jour férié, l'employé qui participe à ce programme bénéficie d'une remise du jour férié dans les trente (30) jours suivant la date de son retour;
- 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;
- d) L'employé requis de participer à un programme de développement des ressources humaines durant un congé hebdomadaire pendant lequel il est prévu des cours ou des activités inhérentes à ce programme reçoit en compensation un congé de huit (8) heures;
- e) Les heures consacrées au déplacement lors d'une journée de congé hebdomadaire ou lors d'un jour férié dans le but de participer à une activité de développement à l'extérieur de son port d'attache sont rémunérées au taux de traitement horaire;
- f) Lorsqu'un programme de développement des ressources humaines se tient à l'extérieur du port d'attache de l'employé et nécessite un coucher, l'employeur lui donne un préavis minimum d'une semaine.

25,06 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 telle institution ou tel organisme tiennent lieu des jours fériés prévus à la convention.

Employés à temps partiel

25,07 Les articles 25,05 et 25,06 ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

Lorsqu'un employé à temps partiel participe à un programme de développement des ressources humaines, les heures consacrées à une activité inhérente à ce programme sont rémunérées au taux de traitement horaire jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour. Les sections 30 et 42 ne s'appliquent pas.

Les heures consacrées au déplacement lors d'une journée de congé hebdomadaire ou lors d'un jour férié dans le but de participer à une activité de développement à l'extérieur de son port d'attache sont rémunérées au taux de traitement horaire.

Employés occasionnels

25,08 Seuls les deuxième et troisième alinéas de l'article 25,07 s'appliquent à l'employé occasionnel en remplaçant dans ces alinéas les mots « employé à temps partiel » par « employé occasionnel ».

SECTION 26 (VACANTE)

SECTION 27

SANTÉ ET SÉCURITÉ

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 qu'il effectue un travail jugé, par le comité, nécessaire à sa bonne marche. Lorsque cette présence ne coïncide pas avec l'horaire de travail de l'employé, un congé d'une durée équivalente lui est accordé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent cet événement.

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 son 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 définies 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.

27,02 L'employé visé à l'article 27,01 peut, pour un motif indiqué à l'article 227 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, recourir à la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la mesure ou à son choix, soumettre une plainte par écrit à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) selon les dispositions prévues à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

Le cas échéant, le délai prévu à l'article 12,09 pour tenir une rencontre est ramené à dix (10) jours de la soumission du grief.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher le sous-ministre de prendre les mesures appropriées si l'employé a exercé une des fonctions mentionnées à l'article 27,01 de façon abusive, ou pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

Employés à temps partiel

27,03 L'article 27,01 de la présente section s'applique à l'employé à temps partiel uniquement pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé.

Employés occasionnels

27,04 L'article 27,01 de la présente section s'applique à l'employé occasionnel uniquement pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé.

SECTION 28

COSTUMES ET UNIFORMES

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*.

28,02 Les uniformes et 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 la remise du vieil uniforme ou des vieux vêtements spéciaux, ou une preuve de la nécessité de leur remplacement.

28,03 L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis par le sous ministre est à la charge des employés, sauf dans le cas de vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les besoins du travail.

28,04 Une allocation est accordée à l'employé qui, à la demande du sous-ministre, doit travailler sans uniforme.

Cette allocation, calculée sur une base journalière, est versée mensuellement et ne peut excéder le montant maximal annuel fixé.

L'allocation quotidienne et le montant maximal sont les suivants :

Du 2020-04-01 au 2021-03-31	4,66 \$/jour	Maximum 1 010 \$/an
Du 2021-04-01 au 2022-03-31	4,75 \$/jour	Maximum 1 030 \$/an
À compter du 2022-04-01	4,85 \$/jour	Maximum 1 051 \$/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.

28,05 Le sous-ministre s'engage à consulter le syndicat relativement aux changements à l'uniforme dont il exige le port. Cette consultation s'effectue par le biais du comité paritaire. Dans les trois (3) mois suivants, le sous-ministre doit faire part de sa décision au syndicat.

Employés à temps partiel

28,06 L'article 28,04 ne s'applique pas à l'employé à temps partiel.

28,07 L'employé à temps partiel qui, à la demande du sous-ministre, doit travailler sans uniforme reçoit mensuellement l'allocation prévue à l'article 28,04 au prorata des heures ainsi travaillées sans toutefois dépasser l'allocation maximale prévue à l'article 28,04.

Employés occasionnels

28,08 L'article 28,04 ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

28,09 L'employé occasionnel qui, à la demande du sous-ministre, doit travailler sans uniforme reçoit mensuellement l'allocation prévue à l'article 28,04 au prorata des heures ainsi travaillées sans toutefois dépasser l'allocation maximale prévue à l'article 28,04.

SECTION 29 (VACANTE)

SECTION 30

HEURES DE TRAVAIL

30,01 La semaine régulière de travail est, en moyenne, de quarante (40) heures et de cinq (5) jours de travail.

L'employé a droit à une demi-heure (0,5) considérée comme étant travaillée pour prendre son repas étant entendu que le temps de déplacement requis entre le poste de travail et le lieu déterminé par l'employeur pour prendre le repas est exclu de cette demi-heure (0,5).

Lorsque le sous-ministre exige d'un employé qu'il effectue un déplacement en dehors de ses heures régulières de travail, il doit lui communiquer son horaire de travail au plus tard la veille, à moins de circonstances exceptionnelles reliées aux besoins des opérations.

La journée régulière peut être établie :

- à huit (8) heures consécutives de travail; dans ce cas, la semaine régulière est de cinq (5) jours de travail suivis de deux (2) jours de congé;
- à dix (10) heures consécutives de travail; dans ce cas, la semaine régulière est de quatre (4) jours de travail suivis de trois (3) jours de congé;
- à douze (12) heures consécutives de travail; dans ce cas, la semaine régulière est de trois (3) jours ou de quatre (4) jours de travail suivis d'au moins trois (3) jours de congés, de telle sorte que la moyenne des heures travaillées par cet employé, au cours d'une année, soit de quarante (40) heures par semaine.

La compilation des absences, des crédits de congés et des autres avantages prévus à la convention collective pour l'employé visé par un horaire différent du régime général de quarante (40) heures sur cinq (5) jours, doit se faire de telle sorte qu'il ne soit pas traité différemment, c'est-à-dire, ni avantagé, ni désavantagé par rapport à l'employé assujetti au régime général. Cette compilation est faite en heures et est basée sur le régime comportant une (1) journée régulière de travail de huit (8) heures.

La durée hebdomadaire de travail de l'employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite à la suite d'une entente avec le sous-ministre ne peut être majorée que dans le cas où la présence de l'employé est essentielle à la bonne marche du service et qu'il ne peut être remplacé. Toutefois, à la suite d'une demande de l'employé et après entente avec le sous-ministre, la durée hebdomadaire de travail peut être modifiée.

30,02 L'employé doit être présent à son poste de travail à l'heure fixée pour le début de sa période de travail.

30,03

a) En tenant compte des nécessités du service, les congés hebdomadaires de fin de semaine sont attribués de façon aussi équitable que possible et doivent être affichés au moins trois (3) semaines à l'avance.

b) Le sous-ministre peut déplacer un congé hebdomadaire lorsque l'employé est requis de participer à une activité de formation. Le cas échéant, il en informe par écrit l'employé au moins trois (3) semaines à l'avance.

Le congé dont a été privé l'employé est remis à un moment qui convient au sous-ministre et à l'employé dans les trente (30) jours qui précèdent ou qui suivent la date initialement prévue de prise du congé.

Le déplacement d'un congé hebdomadaire en application du présent article ne peut donner ouverture aux heures supplémentaires.

30,04 Sauf lorsqu'il est autrement stipulé, les moyennes annuelles de jours et d'heures de travail sont établies à compter du 1^{er} avril de chaque année.

30,05 La période de repas de l'employé dont les fonctions comportent de travailler pendant celle-ci sera considérée comme étant travaillée. Cependant, l'employé a droit à un temps d'arrêt de trente (30) minutes pour prendre son repas dans la mesure où il est possible à son lieu de travail d'être relevé de son poste pour le faire. S'il est relevé de son poste et qu'il est interrompu pour prendre son repas, l'employé bénéficie d'une remise en temps pour la durée de l'interruption.

30,06 Les périodes où les employés prennent leur repas sont généralement situées entre 2 h et 4 h (0 h et 2 h pour l'employé sur quart de douze (12) heures), entre 11 h et 13 h, ou entre 17 h 30 et 19 h 30.

30,07 Il est loisible à deux (2) employés d'échanger entre eux leurs jours de congé et leurs quarts de travail seulement après entente écrite avec leur supérieur hiérarchique ou son représentant. Les dispositions relatives aux heures supplémentaires ne s'appliquent pas dans ce cas.

30,08 Tout employé a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par quatre (4) heures de travail effectué.

Si le sous-ministre ne peut accorder ainsi cette période de repos, il peut reporter celle-ci dans la même journée à raison de 1,5 fois la durée normale. À défaut de pouvoir procéder au report dans la même journée, le sous-ministre paie à l'employé l'équivalent de la durée normale de la période de repos au taux des heures supplémentaires.

Employés à temps partiel

30,09 Les articles 30,01 et 30,03, 30,04, 30,07 et 30,08 ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

30,10 Un minimum de mille six cent soixante-quatre (1 664) heures de travail est garanti sur une base annuelle à l'employé à temps partiel.

Dans le cas de l'employé à temps partiel qui est embauché ou dont l'emploi prend définitivement fin en cours d'année, le minimum garanti au premier alinéa est calculé en multipliant le nombre de semaines d'emploi travaillé par trente-deux (32) heures.

L'employé à temps partiel peut être affecté sur un horaire régulier de douze (12) heures ou moins selon les besoins du sous-ministre. Lors de la délibération d'un jury, la journée régulière de travail est de douze (12) heures.

L'employé à temps partiel peut être appelé à travailler pendant une durée maximale de quarante (40) heures à taux régulier par période de sept (7) jours de calendrier.

30,11 L'employé à temps partiel est appelé au travail en fonction des besoins du sous-ministre. Il est tenu d'être totalement disponible, sous réserve des absences autorisées et du congé hebdomadaire.

Lorsque l'employé n'est pas disponible pour quelque motif que ce soit, le minimum d'heures garanti est diminué à raison de six et quatre dixièmes heures (6,4) par jour, à l'exception des jours de congés pour événements familiaux prévus à la section 36.

30,12 Pour les fins d'application des articles 30,10 à 30,16 une journée se définit comme une période de vingt-quatre (24) heures débutant à 0 h minute et se terminant à 24 h et une année débute le 1^{er} avril et se termine le 31 mars.

30,13 L'employé a droit à une demi-heure (0,5) considérée comme étant travaillée pour prendre son repas, à la condition qu'il soit requis d'effectuer au moins cinq (5) heures consécutives de travail. Le temps de déplacement requis entre le poste de travail et le lieu déterminé par l'employeur pour prendre le repas est exclu de cette demi-heure (0,5).

30,14 La semaine régulière de travail de l'employé à temps partiel est fixée du lundi au dimanche. Toutefois, en fonction des nécessités du service, le sous-ministre peut modifier la semaine de travail.

30,15 L'employé à temps partiel a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par quatre (4) heures de travail effectué.

Si le sous-ministre ne peut accorder cette période de repos, il peut reporter celle-ci dans la même journée. À défaut de pouvoir procéder au report dans la même journée, le sous-ministre paie à l'employé à temps partiel l'équivalent de la durée normale de la période de repos.

30,16 Le sous-ministre peut effectuer des mises à pied dans les périodes pendant lesquelles les effectifs requis seront moindres. Ces mises à pied se feront selon l'ordre inverse du total des heures rémunérées depuis sa nomination à titre d'employé à temps partiel et le rappel au travail se fera selon le total des heures rémunérées depuis sa nomination à titre d'employé à temps partiel. Le sous-ministre informera le syndicat des périodes de mise à pied.

30,17 Lorsque le sous-ministre requiert les services d'un employé, l'emploi est confié en priorité à un employé à temps partiel disponible, avant d'utiliser un employé occasionnel. Les heures de travail sont réparties de façon aussi équitable que possible entre les employés à temps partiel, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

Dans le cas d'une erreur administrative sur la répartition du temps de travail, le sous-ministre donne priorité à l'employé lésé pour un nombre d'heures équivalent.

Employés occasionnels

30,18 Les articles 30,01, 30,03, 30,04, 30,07, 30,08 à 30,17 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

30,19 L'employé occasionnel est appelé au travail en fonction des besoins du sous-ministre. Il est tenu d'être disponible sous réserve des absences autorisées et du congé hebdomadaire.

30,20 Pour les fins d'application de la présente section, une journée se définit comme une période de vingt-quatre (24) heures débutant à 0 h minute et se terminant à 24 h et une année débute le 1^{er} avril et se termine le 31 mars.

30,21 La semaine régulière de travail de l'employé occasionnel est fixée du lundi au dimanche. Toutefois, en fonction des nécessités du service, le sous-ministre peut modifier la semaine de travail.

30,22 L'employé a droit à une demi-heure (0,5) considérée comme étant travaillée pour prendre son repas à la condition qu'il soit requis d'effectuer au moins cinq (5) heures consécutives de

travail. Le temps de déplacement requis entre le poste de travail et le lieu déterminé par l'employeur pour prendre le repas est exclu de cette demi-heure (0,5).

30,23 L'employé occasionnel peut être affecté sur un horaire régulier de douze (12) heures ou moins selon les besoins du sous-ministre. Lors de la délibération d'un jury, la journée régulière de travail est de douze (12) heures.

30,24 L'employé occasionnel a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par quatre (4) heures de travail effectué.

Si le sous-ministre ne peut accorder cette période de repos, il peut reporter celle-ci dans la même journée. À défaut de pouvoir procéder au report dans la même journée, le sous-ministre paie à l'employé occasionnel l'équivalent de la durée normale de la période de repos.

SECTION 31

CONGÉS SANS TRAITEMENT

31,01 Aux fins d'application du présent article, l'employé doit préalablement se prévaloir, le cas échéant, des autres dispositions de la présente section, de la section 36 ou de la section 37.

Le sous-ministre peut, sur demande, et pour un motif valable, accorder à un employé un congé sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois soit pour la totalité, soit pour une partie de la durée de sa semaine de travail, dans lequel cas il doit travailler un minimum de (16) heures par semaine. Ce permis d'absence peut être renouvelé.

La durée totale maximale du congé 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. Ce permis d'absence, son ou ses renouvellements, doit être constaté 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.

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

31,02 Pour chaque période du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, l'employé permanent ou temporaire a droit à deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables. La demande doit être faite, par écrit, au sous-ministre au moins quinze (15) jours avant la date du début du congé. Ce congé est accordé en tenant compte des nécessités du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres employés.

31,03 Après sept (7) années de service continu, l'employé a droit, après entente avec le sous-ministre sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, une fois par période d'au moins sept (7) ans, à un congé 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. Toutefois, une absence d'une durée de deux (2) mois ou moins ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres employés.

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

31,04 Au cours d'un congé sans traitement, l'employé continue de participer au régime de base d'assurance maladie et verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

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.

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 est sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

31,05 À son retour au travail, l'employé, qui a obtenu un congé sans traitement, se voit attribuer suivant les emplois vacants, des attributions caractéristiques correspondant à sa classe d'emplois et il peut retourner dans la même unité administrative pourvu que les circonstances le permettent.

31,06 S'il advenait qu'un employé obtienne un congé sans traitement sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et l'employé doit réintégrer immédiatement son travail et peut être sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

31,07 Le sous-ministre peut accorder un permis d'absence sans traitement pour permettre à un employé de donner des cours ou des conférences ou pour participer à des travaux qui ont trait à son activité professionnelle.

31,08 L'employé permanent a droit à un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel, pour études. Toutefois les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre le sous-ministre et l'employé.

Congé pour fonder une entreprise

31,09 Sous réserve du *Règlement sur l'éthique et la discipline 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 de fonder une entreprise.

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 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

31,10 Un employé permanent peut demander par écrit au sous-ministre un congé sans traitement à traitement différé.

31,11 L'option privilégiée par l'employé, conformément à l'article 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 celle-ci étant prise en congé.

31,12 L'octroi d'un tel congé est du ressort exclusif 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 pour une période au moins égale à celle de ce congé. De plus, il doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

31,13 Lors de son retour au travail, l'employé réintègre son emploi ou un emploi correspondant à son classement, et ce, à l'intérieur 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.

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

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 la date effective de son retour au travail.

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 31,16 à 31,41.

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 et 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.

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 31,19, 31,22 à 31,33, 31,36 à 31,38.

31,18 Le pourcentage du traitement que l'employé reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 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.

31,19 Au cours de la participation de l'employé à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement autre que le congé prévu à l'option, pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par l'employé prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues à l'article 31,36 ci-dessous s'appliquent en les adaptant.

31,20 L'employé n'accumule pas de jours de vacances au cours de cette période de congé sans traitement mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à ladite période, à l'année financière suivant le congé.

31,21 Les jours fériés et les congés pour événements familiaux qui surviennent pendant la durée de l'option sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par l'employé.

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 37 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 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 le congé à traitement différé, le congé de maternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant ce 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 37.

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 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.

31,23 Aux fins des régimes optionnels d'assurance vie, maladie, traitement, le traitement assurable est celui de l'employé tel que défini à l'article 41,01 et celui-ci doit payer sa prime.

31,24 Aux fins de l'assurance-traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé sans traitement si celle-ci survient au cours de la période du 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 aux paragraphes a), b) et c) de l'article 38,16 multipliés 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 38,16 si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où il est encore invalide.

31,25 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient avant ou après que le congé sans traitement ait été pris et l'employé bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 38,16 multipliés 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 38,16.

31,26 Aux fins de l'assurance-traitement, l'employé visé peut se prévaloir des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et qu'elle perdure jusqu'au moment où le congé doit débiter :

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 d'invalidité, jusqu'à la dernière journée précédant le début du congé sans traitement, l'employé a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 38,16 multipliés par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue si l'invalidité se poursuit et 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 38,16 et le congé sans traitement peut débiter le jour où cesse l'invalidité;

b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé sans intérêt, ce traitement étant admissible au régime de retraite, de même que les pleins avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 38,16.

31,27 L'employé est traité tel que prévu aux articles 31,24 à 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 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 sont alors pleinement reconnus, une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option, si l'employé a déjà pris son 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 son congé sans traitement. Toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

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.

31,29 L'employé n'accumule aucun crédit de congé de maladie au cours de la période de congé sans traitement.

31,30 Aux fins de l'application de la section 39, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient avant ou après que le congé sans traitement n'ait été pris 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.

31,31 Aux fins de l'application de la section 39, l'employé visé pourra se prévaloir de l'un des choix ci-dessous si l'accident du travail survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et qu'il perdure jusqu'au moment où le congé sans traitement doit débiter :

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 si l'incapacité se poursuit au cours de la dernière année de l'option et empêche la prise du congé sans traitement pendant l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et le congé sans traitement peut débiter 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 admissible au régime de retraite, de même que la pleine prestation d'accident du travail.

31,32 Durant les deux (2) premières années, l'employé est traité tel que prévu aux articles 31,30 et 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 son 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;

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 congé sans traitement.

31,33 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant le 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 son congé sans traitement, au pourcentage du traitement de 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.

31,34 Aux fins des régimes de retraite une (1,00) 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 traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé, en autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires aux articles 31,10 à 31,40.

31,35 Aux fins de l'application des sections 41 et 43, l'employé n'a droit au cours du congé sans traitement à aucune prime, allocation spéciale, rémunération additionnelle et montant forfaitaire.

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

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 aurait 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 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 par 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, l'employeur 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 le congé sans traitement a été pris, les cotisations versées au cours du 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.

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 31,39 si l'employé a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement reconnus; c'est-à-dire, une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option;

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 congé sans traitement.

31,38 Il n'y a aucune perte de droit quant au 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.

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 45,10, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre l'employé et l'employeur, ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option.

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur la paie de l'employé.

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

31,40 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage de rémunération 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%

31,41 Les articles 31,10 à 31,40 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

31,42 Pour un congé sans traitement de cinq (5) jours et plus, mais inférieur à douze (12) mois prévu aux articles 31,01, 31,02, 31,03, 31,07, 31,08 et 31,09, l'employé peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé mais incluant la période du congé.

Retraite progressive

31,43 L'employé peut se prévaloir d'une retraite progressive sous réserve de l'acceptation du sous-ministre. Cette retraite est caractérisée par le fait qu'un employé, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse travailler à temps réduit selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables à l'employé à temps réduit. La retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de seize (16) heures. Toutefois, la réduction minimale de travail est d'une (1) journée par semaine. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail de l'employé 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 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.

SECTION 32

CHARGES PUBLIQUES

32,01 Sous réserve des dispositions de la *Loi sur la police*, l'employé qui est membre d'un conseil d'administration d'un établissement au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* ou d'une régie régionale ou du conseil régional de la santé et des services sociaux ou d'un centre d'accueil ou qui exerce la fonction de pompier volontaire a le droit, après en avoir informé son sous-ministre dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement si son absence est nécessaire pour accomplir les devoirs de sa fonction.

32,02 Un employé ne peut occuper une fonction prévue à l'article précédent si l'exercice de cette fonction vient en conflit d'intérêts avec les devoirs de sa fonction professionnelle pour l'employeur.

Employés à temps partiel

32,03 La présente section ne s'applique pas à l'employé à temps partiel.

Employés occasionnels

32,04 La présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

SECTION 33

CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

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 autre commission d'enquête dans une cause où il n'est pas parti ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en cour.

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 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 de ce fait aucune diminution de traitement;
- b) l'employé appelé à comparaître un jour où il est normalement en congé, reçoit une journée de congé en compensation, dans les soixante (60) jours qui suivent ledit jour. À défaut pour l'employeur 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 régulière de travail. Cette compensation est égale à cent pour cent (100 %) du taux de traitement si l'employé est appelé à comparaître une journée où il avait obtenu un congé sans traitement;
- c) l'employé appelé à comparaître en dehors de ses heures régulières de travail est rémunéré au taux des heures supplémentaires ou reçoit en compensation un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie le temps (1 1/2) pendant lequel sa présence est requise en cour. Dans le calcul de la rémunération ou de la compensation prévue au présent paragraphe, il est tenu compte du temps de 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. La rémunération minimale payable ou le crédit de congé ne peut être inférieur à quatre (4) heures à taux normal.

33,03 L'employé appelé à comparaître en cour conformément à l'article 33,02, est assujéti aux dispositions de la convention collective concernant les frais de déplacement.

33,04 L'indemnité versée à l'employé appelé à comparaître selon les articles 33,02, 33,03 et 33,04 doit être remis à l'employeur.

33,05 La présente section ne s'applique pas à l'employé qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la convention collective.

33,06 L'employé appelé à comparaître devant 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 pour la période pendant laquelle sa présence est requise par le Tribunal administratif du Québec ou par l'arbitre, selon le cas.

Employés à temps partiel

33,07 Les articles 33,01 à 33,04 et 33,06 ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

33,08 Lorsque l'employé à temps partiel est appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses attributions ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses attributions, un jour où il n'est pas appelé à travailler en raison de son horaire de travail, il est rémunéré à taux normal pour chaque heure consacrée à cette activité, jusqu'à concurrence de huit (8) heures par jour.

33,09 L'employé à temps partiel appelé à comparaître en cour conformément à l'article 33,08 est assujetti aux dispositions de la convention collective concernant les frais de déplacement.

33,10 L'indemnité versée à l'employé appelé à comparaître selon l'article 33,08 doit être remis à l'employeur.

Employés occasionnels

33,11 La présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

33,12 Malgré ce qui précède, l'employé occasionnel appelé à comparaître comme témoin devant un tribunal dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses attributions est rémunéré à taux normal pour chaque heure consacrée à cette activité, jusqu'à concurrence de huit (8) heures par jour, et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé.

SECTION 34

VACANCES ANNUELLES

34,01 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention collective, l'employé 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 :

VACANCES – TABLE D’ACCUMULATION

Nombre de jours de vacances selon service ou service continu	Nombre de jours où l’employé a eu droit à son traitement du 1 ^{er} avril au 31 mars					
	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

Aux fins d’établir le nombre de jours où l’employé à temps réduit a eu droit à son traitement, un (1) jour est égal à huit (8) heures.

34,02 Pour l'employé à temps réduit, le nombre de jours de vacances accumulés en vertu de l'article 34,01 est converti en heures à raison de huit (8) heures par jour de vacances.

Pour chaque jour où l'employé à temps réduit utilise ses crédits de vacances, une déduction de huit (8) heures est effectuée à sa réserve; par ailleurs, si le nombre d'heures prévu à sa journée de travail est supérieur ou inférieur à huit (8) heures par jour, la déduction est effectuée selon le nombre d'heures prévu à telle journée de travail.

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 45,01 de la présente convention collective.

Toutefois, le sous-ministre met à la poste la paie de l'employé qui en fait la demande à la Direction des ressources humaines au moins quatorze (14) jours avant le jeudi où lui serait versée sa paie en indiquant l'adresse à laquelle il veut que cette dernière lui soit acheminée.

Une fois par année financière, l'employé qui a fait la demande au moins trente (30) jours avant le début de ses vacances autorisées pour une durée minimale de dix (10) jours, reçoit avant son départ la paie correspondant au nombre de jours prévus.

34,04 En cas de cessation définitive d'emploi :

a) l'employé qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 31 mars précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée des vacances non prises;

b) il a droit, en plus, à une indemnité équivalente aux jours de vacances accumulés depuis le 1^{er} avril qui précède immédiatement son départ, établie suivant les dispositions à l'article 34,01, le service continu s'appréciant cependant au 1^{er} avril précédant immédiatement son départ. Si l'employé a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables du mois au cours duquel il quitte son emploi, le crédit de vacances pour ce mois est acquis;

c) l'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé à la 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.

34,05 Au cours du mois de mars, les employés choisissent, selon leur service continu, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Un employé ne peut se prévaloir de son service continu pour choisir plus de deux (2) semaines de vacances 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.

Malgré ce qui précède, le sous-ministre peut permettre à un employé de choisir plus de deux (2) semaines de vacances en autant que les besoins du service le permettent et que cela n'ait pas pour effet d'empêcher un employé de se prévaloir du paragraphe précédent.

Au plus tard le 15 avril, la liste des vacances autorisées est affichée à la vue des employés visés.

34,06 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. 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 cinq (5) jours ouvrables consécutifs 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, dix (10) 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 au paragraphe 34,01.

Toutefois, au 1^{er} 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.

34,07 L'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité telle que définie à l'article 38,03, ou qui est absent à la suite d'un accident du travail, se voit accorder un nouveau choix de vacances à condition qu'il en fasse la demande conformément à l'article 34,11 et que cette invalidité ou cette absence survienne avant la date du début de ses vacances.

Si un décès donnant ouverture à un congé prévu à la section 36 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.

Dans le cas où cette invalidité ou cette absence se continuerait jusqu'au 1^{er} mars, l'employé voit les vacances à son crédit au moment de son départ reportées; quant aux crédits de vacances accumulés pendant cette période d'invalidité ou cette absence, ils sont reportés à l'année financière suivante et pour cette seule année. L'employé doit effectuer un nouveau choix de vacances à son retour au travail.

Il en est de même lorsque survient un événement imprévisible donnant droit à un (1) congé pour événements familiaux prévu à la section 36 si cet événement survient avant le début de la période de vacances autorisées. Un tel report s'applique pour le nombre de journées équivalant à la durée du congé pour événements familiaux qui coïncide avec des jours de vacances.

34,08 Malgré les dispositions du deuxième alinéa de l'article 34,06, si un jour férié et chômé prévu à la section 35 coïncide avec la période de vacances annuelles d'un employé, celui-ci se voit remettre une journée de vacances à une date qui sera fixée conformément à l'article 34,05.

34,09 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.

34,10 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.

34,11 Malgré ce qui précède, le sous-ministre reporte à l'année suivante le solde des vacances non prises, et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) jours de vacances. Ce maximum ainsi accumulé ne doit jamais dépasser dix (10) jours.

L'employé qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances a droit d'ajouter ces jours additionnels à ceux prévus au premier alinéa.

34,12 Après approbation du sous-ministre, un employé peut, par anticipation, prendre des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de crédits 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 34,04.

Employés à temps partiel

34,13 Les dispositions des articles 34,02, 34,03, 34,06, 34,08 et 34,11 ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

Au sens de l'article 34,01, aux fins d'établir le nombre de jours où l'employé à temps partiel a eu droit à son traitement, la période de référence est du 1^{er} mars de l'année précédente au 28 février de l'année en cours.

34,14 Le nombre de jours de vacances accumulés en vertu de l'article 34,01 est converti en heures à raison de huit (8) heures par jour.

Les vacances doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Pour chaque jour où l'employé à temps partiel utilise ses crédits de vacances, une déduction de huit (8) heures est effectuée à sa réserve.

34,15 L'employé à temps partiel en vacances continue de recevoir sa paie conformément à l'article 45,01.

34,16 L'employé à temps partiel peut prendre la moitié de ses crédits de vacances en jours ou demi-jours séparés.

34,17 Le maximum d'heures de vacances reportables à l'année suivante est égal à la moitié du crédit ajouté à la réserve de l'employé en début d'année.

Employés occasionnels

34,18 La présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

34,19 L'employé occasionnel reçoit à chaque période de paie, à titre de compensation de vacances huit pour cent (8 %) calculé sur la base de son traitement horaire pour chaque heure pour laquelle il a eu droit à son traitement durant ladite période de paie.

Le traitement visé précédemment s'établit conformément à l'article 41,01.

Les dispositions prévues au présent article ne s'appliquent que pour les périodes effectivement travaillées.

SECTION 35

JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

35,01 Aux fins de la convention collective, les treize (13) jours énumérés à l'annexe 3 sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement pour les employés visés.

À l'occasion des jours fériés et chômés coïncidant ou non avec un jour prévu à son horaire, l'employé à temps réduit reçoit une rémunération égale à dix pour cent (10 %) de la rémunération correspondant à son horaire régulier de travail pendant sa dernière période de paie ne comportant pas de jour férié. Lorsqu'un employé revient au travail à temps réduit suite à un congé sans traitement ou à un congé prévu aux sections 37, 38 et 39, et qu'intervient un jour férié dans sa première période de paie, on se réfère pour le calcul du traitement de ce jour férié à la dernière période de paie précédant ce jour férié sur la base théorique de sa semaine à temps réduit.

Les dispositions prévues aux articles 35,03 et 35,04 ne s'appliquent pas à l'employé à temps réduit.

35,02 L'employé qui est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés à l'article 35,01 reçoit pour les heures travaillées prévues à son horaire une rémunération équivalente à une fois et demie (1 1/2) son taux horaire de traitement, en plus de voir son traitement régulier maintenu comme prévu à l'article 35,01.

35,03 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés à l'article 35,01 reçoit, en compensation, un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de sa journée régulière de travail.

35,04 Lorsque l'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés à l'article 35,01 est requis de travailler ledit jour férié, il reçoit pour le nombre d'heures ainsi travaillées une rémunération équivalente à une fois et demie (1 1/2) son taux horaire de traitement, en sus de ce qui est prévu pour lui à l'article 35,03.

35,05 L'employé requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés à l'article 35,01 peut, sous réserve de l'approbation du sous-ministre, recevoir, en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent le jour férié et chômé, étant entendu que, dans ce cas, l'employé n'a pas droit à la rémunération au taux des heures supplémentaires prévu aux articles 35,02 et 35,04.

35,06 Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié et chômé visé à l'article 35,01 ou d'un (1) des huit (8) jours de congé en compensation prévus à l'article 35,08, un employé doit être présent à son travail le jour ouvrable qui précède immédiatement et celui qui suit immédiatement le jour férié, à moins que pour l'un ou l'autre de ces jours il soit absent avec traitement ou absent pour raison valable.

35,07 Les dispositions de l'article 35,06 ne s'appliquent pas à la Fête nationale.

35,08 Les dispositions de la présente section, à l'exception de celles prévues à l'article 35,06, ne s'appliquent pas aux constables spéciaux à la sécurité dans les édifices gouvernementaux assujettis au régime de douze (12) heures de travail par jour. Ces employés reçoivent au cours de l'année huit (8) jours de congé en compensation des jours fériés, et ce, au prorata du temps pendant lequel ils ont été assujettis à ce régime ou à un autre régime. Les employés devront être avisés au moins quinze (15) jours à l'avance de la date de ces congés.

Ils bénéficient de plus des dispositions prévues à la *Loi sur la Fête nationale*.

Employés à temps partiel

35,09 Seul l'article 35,07 de la présente section s'applique à l'employé à temps partiel.

35,10 Pendant la période des fêtes, le sous-ministre rappellera au travail, dans la mesure du possible, l'employé de façon à ce qu'il puisse bénéficier d'au moins un congé à Noël ou au jour de l'An. Cette possibilité ne devra toutefois pas entraîner de coûts supplémentaires pour l'employeur.

Employés occasionnels

35,11 Seul l'article 35,07 de la présente section s'applique à l'employé occasionnel.

SECTION 36

CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Mariage et union civile

36,01 L'employé a droit, sur demande présentée au sous-ministre, de s'absenter du travail, sans réduction de traitement, pour les raisons et périodes de temps suivantes :

- a) son mariage ou son union civile : cinq (5) jours ouvrables consécutifs dont l'une des journées doit être le jour ouvrable précédant ou suivant l'événement;
- b) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère ou de sa sœur : 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 241 kilomètres de son lieu de résidence.

36,02 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.

Décès

36,03 L'employé a droit, sur demande présentée au sous-ministre, de s'absenter du travail, sans réduction de traitement, pour les raisons et périodes de temps suivantes :

- a) à l'occasion du décès de son conjoint, de son fils ou de sa fille: cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- b) à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de l'enfant pour lequel l'employé exerce une tutelle dative ou a été le dernier à exercer la tutelle ou de l'enfant de son conjoint : trois (3) jours ouvrables consécutifs. De plus, l'employé peut s'absenter deux (2) jours ouvrables additionnels consécutifs sans traitement;
- c) à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru ou de l'un de ses grands-parents :
 - i) trois (3) jours ouvrables consécutifs si le défunt demeurait au domicile de l'employé;
 - ii) un (1) jour ouvrable si le défunt ne demeurait pas au domicile de l'employé;
- d) à l'occasion du décès de son petit-enfant : un (1) jour ouvrable.

L'absence débute au moment décidé par l'employé mais, au plus tôt, le jour du décès, et, au plus tard, le jour des funérailles ou un mois suivant le décès, selon la première des éventualités.

L'employé qui assiste à des funérailles en lien avec un décès prévu au présent article alors que cet événement a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de son lieu de résidence a le droit de s'absenter du travail une (1) journée additionnelle consécutive, sans réduction de traitement, si la journée précédant ou suivant l'événement est prévue à son horaire.

De plus, un des jours octroyés en vertu du présent article peut être utilisé de façon non consécutive aux autres jours de congés 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.

36,04 Aux fins de l'application des articles 36,01 et 36,03, on entend par « jours ouvrables », les jours prévus à l'horaire de travail de l'employé à temps complet. Pour l'employé dont la semaine est provisoirement réduite, les jours d'absence résultant d'un congé partiel sans traitement obtenu en application de la convention collective, incluant les jours d'absences résultants d'une retraite progressive, sont considérés comme des jours ouvrables.

Changement de domicile

36,05 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 (1) journée de congé par année civile pour ce motif.

Congés pour responsabilités familiales et parentales

36,06 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 réduction 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.

Si un 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.

36,07 Sans restreindre la portée de l'article 36,06 et sous réserve de l'article 36,08, l'employé peut s'absenter du travail pour les motifs suivants :

- a) 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;
- b) lorsque sa présence est requise en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de l'un de ses grands-parents, de l'un de ses petits-enfants ou d'une autre personne considérée comme un parent tel que défini à l'article 79.6.1 de la *Loi sur les normes du travail*;
- c) en raison de l'état de santé d'une personne pour laquelle l'employé agit comme proche aidant tel que défini à l'article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail*.

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.

Le sous-ministre peut demander à l'employé, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

L'employé doit aviser le sous-ministre de son absence le plus tôt possible et avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

36,08 Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 36,07 ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de dix (10) jours peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie de l'employé.

36,09 L'employé peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs prévus aux articles 79,8 à 79,12 de la *Loi sur les normes du travail* et selon les modalités prévues à la loi.

Si la personne auprès de qui l'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 36,03.

36,10 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employée ou 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.

36,11 L'employé qui désire se prévaloir d'un congé prévu à l'article 36,07, 36,09 ou 36,10 en avise le sous-ministre dès que possible en précisant les motifs de son absence et en fournissant la preuve justifiant celle-ci.

36,12 Durant les congés prévus aux articles 36,07, 36,09 et 36,10, l'employé continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes et l'employeur assume sa part habituelle du régime d'assurance maladie.

L'employé peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus à l'article 38,07 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au retour du congé, l'employé réintègre son emploi avec les mêmes avantages y compris le traitement auquel il aurait droit s'il était resté au travail. Si son emploi habituel n'existe plus, il est affecté 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. Advenant l'impossibilité de le réaffecter à l'intérieur de ce rayon, 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 à temps partiel

36,13 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé à temps partiel sous réserve que les congés sont sans traitement.

Malgré le premier alinéa, l'employé à temps partiel a droit, sur demande présentée au sous-ministre, de s'absenter sans réduction de traitement, 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) à l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de l'enfant à l'égard duquel il exerçait une tutelle dative au moment de son décès, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur : deux (2) jours sans réduction de traitement. De plus, l'employé peut s'absenter trois (3) jours additionnels sans traitement.

Employés occasionnels

36,14 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

Malgré le premier alinéa, l'employé occasionnel 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) à l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de l'enfant à l'égard duquel il exerçait une tutelle dative au moment de son décès, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur : deux (2) jours sans réduction de traitement. De plus, l'employé peut s'absenter trois (3) jours additionnels consécutifs sans traitement;
- d) à l'occasion du 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 : un (1) jour sans traitement.

De plus, l'employé occasionnel a également droit, sans toutefois excéder les périodes où il aurait effectivement travaillé, aux congés prévus aux articles 36,07 et 36,09. Ces congés sont toutefois sans traitement. Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 36,07 ne peut excéder dix (10) jours par année civile.

SECTION 37

DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

37,01 À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à l'employée ou à l'employé un avantage, monétaire ou autre, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

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 supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi ou, dans les cas et conditions prévus par la présente section, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles l'employée ou 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'employée ou l'employé partage avec sa conjointe ou son conjoint les semaines de prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, les indemnités prévues par la présente section ne sont versées que si l'employée ou l'employé reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

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.

37,04 Le sous-ministre ne rembourse pas à l'employée ou à l'employé les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi*.

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.

37,06 Toute indemnité ou prestation visée par la présente section dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

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

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 37,39 et 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 37,39 et 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 37,39 et 37,40, doivent être consécutives.

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

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

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 débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

37,10 L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par la présente section a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues par les articles 37,15, 37,18 ou 37,19, selon le cas.

L'employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 38,03 a le droit de bénéficier de la totalité de son congé de maternité ainsi que des indemnités afférentes à ce congé si elle en fait la demande au sous-ministre.

Durant son congé de maternité, l'employée continue d'être assujettie au régime d'assurance traitement tant qu'elle rencontre la notion d'invalidité prévue à l'article 38,03, mais elle reçoit les

indemnités prévues à la section 37 au lieu des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 38,18. Cette suspension des avantages n'a pas pour effet de prolonger au-delà de 104 semaines, les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) de l'article 38,18. Au terme de son congé de maternité, l'employée qui est toujours invalide, peut bénéficier, le cas échéant, de la partie résiduelle des avantages prévus aux paragraphes b) et c) de l'article 38,18.

37,11 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue par l'article 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.

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 propre 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 par l'article 37,42 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus par les 2^e et 3^e alinéas de l'article 37,43 pendant les semaines subséquentes.

37,13 L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue par les articles 37,08 ou 37,12 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de la section 38 en autant qu'elle y ait normalement droit.

Préavis de départ

37,14 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un avis écrit au sous-ministre au moins quinze (15) jours 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 prévues pour l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale

37,15 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ tel que défini au paragraphe c) de l'article 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 L'employé absent 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.

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 de prestations, intérêts, pénalités et 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 à la suite d'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 par la formule de calcul du traitement hebdomadaire versé par le sous-ministre prévue au présent article 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.

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.

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 habituel, la compensation est limitée à cette partie.

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

37,17 Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement ne peut excéder le montant brut établi au paragraphe 1) du 1^{er} alinéa de l'article 37,15. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires versé par son employeur prévu à l'article 37,15 ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Indemnités prévues pour l'employée admissible au Régime d'assurance emploi

37,18 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service³, tel que défini au paragraphe c) de l'article 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 suivante⁴ :

- A) Pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance emploi, une indemnité calculée de la façon 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).
- 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).

2) 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, en vertu du Régime d'assurance 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 par la formule de calcul du traitement hebdomadaire versé par le sous-ministre prévu au présent article 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 équivalente aux

³ L'employé absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁴ 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.

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 37,16 et 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

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 à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁵ tel que défini au paragraphe c) de l'article 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 37,17 s'applique à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Dispositions particulières

37,20 Dans les cas visés par les articles 37,15, 37,18 et 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 du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi* au moyen d'un relevé officiel;
- c) le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.

Ce service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, 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

⁵ L'employé absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

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'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 37,15, 37,18 et 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 par l'article 41,01 incluant, le cas échéant, la prime prévue par l'article 43,04 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'employée aurait normalement droit si les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la section 19 sont respectées.

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle l'employée à temps réduit en congé spécial prévu à l'article 37,22 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST, est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de l'employée à temps réduit 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 comprend cette date, le traitement hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle des traitements qui lui est applicable;

e) l'employée qui bénéficie d'une allocation de rétention en vertu de la présente convention collective continue de recevoir cette allocation durant son congé de maternité.

37,21 L'employée peut reporter ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, elle avise par écrit le sous-ministre de la date du report au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce 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

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'occuper, dans les cas suivants :

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

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 par après 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 se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le 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

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 (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou 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 du régime d'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 et 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.

Congés à l'occasion de la naissance

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 (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison 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.

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

Congé de paternité

37,25 À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a aussi droit, à la suite d'une demande écrite au sous-ministre, à un congé de paternité sans traitement d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 37,39 et 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. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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 débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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 37,43.

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

37,27 Pendant le congé de paternité prévu à l'article 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 37,15 ou l'article 37,18, selon le cas, et les articles 37,16 et 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

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 37,25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employé a complété vingt (20) semaines de service.

Disposition particulière

37,29 L'article 37,20 s'applique dans les cas visés aux articles 37,27 et 37,28, en faisant les adaptations nécessaires.

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

37,30 L'employé(e) 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 quinzième (15^e) jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. L'employé(e) 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.

37,31 L'employé(e) 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 37,39 et 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 cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Lorsque l'employé(e) 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(e) 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.

37,32 L'employé(e) peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 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(e).

Durant cette prolongation, l'employé(e) ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 37,43.

Indemnités prévues pour l'employé(e) admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi

37,33 Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 37,31, l'employé(e) 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 37,15 ou l'article 37,18, selon le cas, et les articles 37,16 et 37,17, s'appliquent à l'employé visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour l'employé(e) non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi

37,34 L'employé(e) 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 37,31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employé a complété vingt (20) semaines de service.

Disposition particulière

37,35 L'article 37,20 s'applique dans les cas visés aux articles 37,33 et 37,34, en faisant les adaptations nécessaires.

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

37,36 L'employé(e) 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

37,37 L'employé(e) 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(e) 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 37,31 s'applique alors.

Congé sans traitement

37,38 L'employé(e) a droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre au moins quinze (15) jours 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 37,08 sous réserve de l'article 37,21.

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employé(e) en prolongation du congé de paternité prévu à l'article 37,25 ou en prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 37,31. La durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine

suyvant la naissance ou suyvant l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas. L'article 37,21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

L'employé(e) 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(e) se prévaut d'un congé partiel sans traitement en vertu du présent article, elle ou il doit travailler un minimum de seize (16) heures par semaine et le choix de l'employé(e) 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(e).

En cas de désaccord du sous-ministre quant au nombre de jours de congé par semaine, l'employé(e) 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(e) 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(e) à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement. Toutefois, les autres dispositions de la présente convention collective relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

L'employé(e) qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou de son congé partiel sans traitement peut, pour la portion du congé de 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(e) n'est pas un employé(e) d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 37,20, l'employé(e) 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(e) 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(e) 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(e) qui adopte l'enfant de son conjoint.

L'employé(e) 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

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(e) en congé pour adoption en vertu de l'article 37,31 peut, après entente avec le sous-ministre, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

37,40 Sur demande présentée au sous-ministre, l'employée en congé de maternité, l'employé en congé de paternité, l'employé(e) en congé pour adoption en vertu de l'article 37,31 ou l'employé en congé sans traitement à temps complet en vertu de l'article 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 36,09 et 36,10.

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(e) est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. L'employé(e) bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus aux 2^e et 3^e alinéas de l'article 37,43.

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 37,39 ou 37,40, le sous-ministre verse à l'employé(e) 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 37,02.

Avantages

37,42 Durant le congé de maternité visé par l'article 37,08, les congés spéciaux prévus aux articles 37,22 et 37,23, le congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 37,24, le congé de paternité prévu à l'article 37,25 et le congé pour adoption prévu aux articles 37,30, 37,31 ou 37,36, l'employé(e) 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.

37,43 Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 37,37, l'employé(e) 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 37,38, l'employé(e) 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(e) accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé.

L'employé(e) peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus à l'article 38,07 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Retour au travail

37,44 Le sous-ministre doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

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 37,38 ou d'être sujet à l'application de l'article 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.

37,45 L'employé(e) doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 37,25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 37,31 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 37,38. Au terme de cette période, l'employé(e) 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(e) qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

37,46 L'employé(e) 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 37,38 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 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.

37,47 Au retour du congé de maternité, d'un des congés spéciaux visés aux articles 37,22 ou 37,23, du congé de paternité prévu à l'article 37,25, du congé pour adoption prévu à l'article 37,31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 37,37 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines, l'employé(e) reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, l'employé(e) 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(e) 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 à temps partiel

37,48 La présente section ne s'applique pas à l'employé à temps partiel pendant les périodes de mise à pied.

a) L'article 37,19, les troisième, quatrième et cinquième alinéas du paragraphe d) de l'article 37,20, le paragraphe e) de l'article 37,20 ainsi que les articles 37,24, 37,42 et 37,47 de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

b) L'article 37,23 s'applique de la façon suivante :

- i) dans le cas des visites prévues au paragraphe c) de l'article 37,23, le congé spécial auquel l'employé 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 37,22 ou de l'article 37,23, l'employée à temps partiel bénéficie des avantages qui sont prévus aux articles 37,50 et 37,51;
- iii) le dernier alinéa de l'article 37,23 ne s'applique pas à l'employée à temps partiel.

Durant les congés prévus à l'article 37,22 et à l'article 37,23, l'employé à temps partiel peut se prévaloir des bénéfices du régime d'assurance traitement pour autant qu'il y ait droit. Dans le cas du paragraphe c) de l'article 37,23, l'employé 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 par l'article 37,38 s'appliquent à l'employé à temps partiel sous réserve qu'il doit être disponible un minimum de deux (2) jours par semaine.

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 de congé pour adoption de l'employé(e) à temps partiel est définie comme suit :

TRAITEMENT HEBDOMADAIRE : Le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité, son congé de paternité, ou, le cas échéant, 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, aux fins du calcul de son indemnité durant son congé de maternité, ou durant son congé de paternité, ou durant son congé pour adoption, on 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, son congé de paternité ou, le cas échéant, à la date du début 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 trente-deux (32) heures par semaine au traitement horaire.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle l'employée à temps partiel en congé spécial prévu à l'article 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 comprend cette date, le traitement hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

37,49 L'employée à temps partiel 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 à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines⁶ de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 37,20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits

⁶ L'employé absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit de recevoir, pour chaque semaine durant dix (10) semaines, une indemnité égale 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).

37,50 Durant le congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 37,12, durant le congé de paternité prévu à l'article 37,25, durant le congé pour adoption prévu à l'article 37,31 et durant les congés spéciaux prévus aux articles 37,22 et 37,23, 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 l'expérience;
- accumulation des vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- à chaque période de paie, d'un montant de trois et sept centièmes pour cent (3,07 %) calculé sur la base de son traitement horaire, pour le nombre hebdomadaire moyen d'heures à partir duquel son indemnité a été établie. Ce montant est versé en compensation du fait que l'employé ne peut pas accumuler des congés de maladie.

37,51 Au retour du congé de maternité, d'un des congés spéciaux visés aux articles 37,22 et 37,23, du congé de paternité prévu à l'article 37,25 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines, du congé pour adoption prévu par les articles 37,30 et 37,31, 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.

37,52 L'employé à temps partiel qui bénéficie d'une prime de rétention en vertu de l'article 43,08 continue de recevoir cette prime durant son congé de maternité et durant le congé pour adoption prévu par les articles 37,30 et 37,31, pour autant qu'il y ait droit.

37,53 L'employé à temps partiel a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Toutefois, seuls les deux (2) premiers jours sont avec maintien du traitement. L'employé a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Employés occasionnels

37,54 La présente section s'applique à l'employé occasionnel uniquement pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé.

37,55 Les articles 37,07, 37,08, le 1^{er} alinéa de l'article 37,10, les articles 37,11, 37,13, 37,16, les 4^e et 5^e alinéas de l'article 37,18, l'article 37,19, le paragraphe a) de l'article 37,20, les paragraphes a) et b) de l'article 37,23, les articles 37,30 à 37,33, le paragraphe a) de l'article 37,38, les articles 36,10, 36,08, 37,42 à 37,44, 37,47, 37,48 à 37,53 de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

37,56 L'employée occasionnelle enceinte a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 37,39 et 37,40, doivent être consécutives. 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 37,39 et 37,40, doivent être consécutives.

Pour obtenir le congé de maternité, l'employée occasionnelle doit donner un préavis écrit au sous-ministre au moins quinze (15) jours avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

37,57 L'employé qui adopte un enfant a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement.

37,58 Aux fins de la présente section, le traitement hebdomadaire servant à calculer l'indemnité de congé de maternité de l'employée occasionnelle est défini comme suit :

TRAITEMENT HEBDOMADAIRE : Le traitement hebdomadaire moyen reçu par l'employée occasionnelle depuis le début de son dernier engagement jusqu'au début du congé de maternité.

37,59 Le paragraphe c) de l'article 37,23 s'applique à l'employé occasionnel sous réserve que les congés qui y sont prévus sont sans traitement.

L'article 37,24 s'applique à l'employé occasionnel sous réserve que seulement deux (2) jours sont avec maintien du traitement.

37,60 L'employée occasionnelle exclue du bénéfice des prestations d'assurance emploi ou déclarée non admissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité lors du congé de maternité.

Toutefois, l'employée occasionnelle qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁷ tel que défini au paragraphe c) de l'article 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 de recevoir, pour chaque semaine durant dix (10) semaines, une indemnité égale à 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).

37,61 Durant les congés prévus à l'article 37,12, au paragraphe c) de l'article 37,23, au paragraphe b) de l'article 37,38 et aux articles 37,56 et 37,60, l'employé(e) occasionnel(le) accumule son service sans toutefois, excéder la période où il (elle) aurait effectivement travaillé.

⁷ L'employé absent accumule du service si son absence est autorisée et comporte une prestation ou une rémunération.

SECTION 38

RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

Dispositions générales

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* 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.

38,02 L'employé bénéficie, en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus à la présente section selon les modalités suivantes :

- a) tout employé dont la semaine régulière de travail est à temps complet ou soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps complet : après un (1) mois de service continu, le sous-ministre verse, dans ce cas, sa pleine contribution pour cet employé;
- b) tout employé dont la semaine régulière de travail est plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet : après trois (3) mois de service continu, 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 régulière de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps complet est exclu totalement, qu'il soit ou non assujéti à la convention.

Définition d'invalidité

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 toute autre tâche, de son unité de négociation ou non, sous réserve de ses restrictions médicales, pourvu qu'il soit qualifié et que ces tâches ne comportent pas de danger pour la sécurité et l'intégrité physique de l'employé. Le cas échéant, son traitement est maintenu.

Cette période d'affectation temporaire ne devrait généralement pas excéder six (6) mois et ne peut avoir pour effet de prolonger au-delà de cent-quatre (104) semaines la période d'invalidité.

Durant cette période d'affectation temporaire, l'employé est toujours considéré invalide et aucun congé sans traitement ou partiel sans traitement ne peut être autorisé. L'employé reçoit toutefois son traitement pour les heures travaillées. Les jours de travail effectifs dans le cadre d'une utilisation temporaire ne peuvent être comptabilisés à titre de période de requalification au sens de l'article 38,04.

Pour les heures prévues à son affectation temporaire :

- le traitement de l'employé est maintenu conformément à ce que prévoit la convention, s'il survient un jour férié prévu à la section 35, ou s'il se voit autoriser un congé pour lequel la convention prévoit le maintien du traitement, et ce, s'il y aurait eu droit s'il avait été dans le cours normal de son emploi;
- l'employé accumule et peut utiliser des vacances, selon les modalités prévues à la convention;
- l'employé cotise à son régime de retraite et paie ses contributions au régime d'assurance comme s'il était dans le cours normal de son emploi;
- lorsqu'applicable, sous réserve de répondre aux conditions prévues à l'article 38,27, l'employé accumule des crédits de congé de maladie pour les six (6) premiers mois d'affectation temporaire, mais ne peut pas les utiliser, sauf sous forme de congés pour responsabilités familiales conformément aux articles 36,07 et 36,08.

Advenant une absence ponctuelle en maladie, l'employé bénéficie du régime d'assurance-traitement selon la période écoulée depuis le début de l'invalidité. Dans le cas où, exceptionnellement, la période d'affectation temporaire excéderait six mois, l'accumulation des congés de maladie est limitée aux six (6) premiers mois d'affectation temporaire.

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'opinions 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. 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.

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 de la présente section, 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 45,14 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

Période d'invalidité et période de requalification

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 :

- a) 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;
- b) 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.

Pour l'employé assujéti à la section 35, lorsqu'un jour férié et chômé survient durant la période de requalification, une journée qui, autrement, aurait été travaillée, cette journée n'est pas comptabilisée comme jour de travail effectif ou de disponibilité pour un travail effectif, mais elle n'interrompt pas la période de requalification, laquelle est prolongée d'autant.

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.

Requalification de l'employé à temps réduit

La période de requalification à une nouvelle invalidité prévue aux paragraphes a) et b) du présent article s'applique à l'employé à temps réduit sous réserve des particularités décrites aux paragraphes ci-dessous.

Application pour l'employé à temps réduit dont l'horaire est égal ou supérieur à 80 % du temps complet ou pour l'employé en retraite progressive

c) Lorsque la période d'invalidité est de vingt (20) jours ou moins, l'employé à temps réduit est requalifié après quinze (15) jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit.

d) Lorsque la période d'invalidité est de plus de vingt (20) jours, l'employé à temps réduit dont l'horaire est égal ou supérieur à 80% du temps complet ou de l'employé en retraite progressive et ce, peu importe le nombre d'heures prévu à sa semaine de travail, est requalifié :

- I. après une période de six (6) semaines de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit, dans le cas où la période d'invalidité est inférieure à cinquante-deux (52) semaines;
- II. après une période de douze (12) semaines de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit, dans le cas où la période d'invalidité est de cinquante-deux (52) semaines ou plus.

La période de requalification de l'employé qui, au cours de cette période de six (6) ou douze (12) semaines, s'absente, peu importe le motif, est reprise à zéro. Le cas échéant, la reprise de cette période de requalification débute à compter du premier jour de la semaine suivante et la durée de la nouvelle période de requalification, à savoir six (6) ou douze (12) semaines, est déterminée en fonction de la période écoulée depuis le début de la période d'invalidité.

L'employé à temps réduit qui a amorcé la période de requalification de six (6) ou douze (12) semaines, décrite au présent paragraphe, mais dont l'horaire réduit prend fin avant que ne soit complétée cette requalification est assujéti aux dispositions décrites au paragraphe e) du présent article.

e) La période de requalification de l'employé assujéti au paragraphe d) et dont l'horaire devient à temps complet avant que ne soit complétée la période de six (6) ou douze (12) semaines, se termine à la première de ces deux éventualités :

- I. au terme d'une période de six (6) ou douze (12) semaines de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire, comme initialement prévu;

- II. au terme d'une période de trois (3) ou six (6) semaines de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet; le calcul de ces semaines débutant le premier jour de sa semaine normale de travail pour laquelle son horaire est à temps complet.

Application pour l'employé à temps réduit dont l'horaire est inférieur à 80 % du temps complet autre que l'employé en retraite progressive

f) Lorsque la période d'invalidité est de vingt (20) jours ou moins, l'employé à temps réduit est requalifié après quinze (15) jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit.

g) Lorsque la période d'invalidité est de plus de vingt (20) jours, l'employé à temps réduit dont l'horaire est inférieur à 80 % du temps complet est assujéti à la période de requalification prévue aux paragraphes a) ou b) du présent article, selon la situation applicable. Son horaire réduit est suspendu à compter de son retour au travail, que ce retour s'effectue avec ou sans période de réadaptation. L'horaire réduit est remis en vigueur, s'il y a lieu, lorsque la période de requalification est complétée. La suspension automatique de l'horaire réduit ne s'applique pas à l'employé à temps réduit résultant d'un congé partiel parental.

Application pour l'employé à temps réduit résultant d'un congé partiel parental

h) L'employé à temps réduit résultant d'un congé partiel parental et dont l'horaire de travail est égal ou supérieur à 80% du temps complet est assujéti à la période de requalification décrite aux paragraphes c) ou d), selon la situation applicable.

i) L'employé à temps réduit résultant d'un congé partiel parental et dont l'horaire de travail est inférieur à 80% du temps complet est assujéti à l'une ou l'autre des règles ci-dessous selon la situation qui lui est applicable :

- I. Si l'employé choisit de mettre fin à son congé partiel parental ou de le modifier de telle sorte que son horaire de travail soit d'au moins 80% du temps complet, la période de requalification sera celle prévue aux paragraphes a) ou b) ou celle prévue aux paragraphes c) ou d) du présent article, selon la situation qui lui est applicable.

Toute modification à son congé doit être présentée conformément aux dispositions prévues à la section 37.

- II. Si l'employé choisit de poursuivre son congé partiel parental, la période de requalification ne pourra débuter.

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, 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.

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.

Régime d'assurance

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 autre que celle 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.

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.

38,09 Les régimes complémentaires 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.

38,10 Une entente en application de l'article 38,08 comporte entre autres les stipulations suivantes :

a) une garantie que le tarif selon lesquels les primes sont calculées ne peut être majoré durant les douze (12) premiers mois de leur entrée en vigueur, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite, sous réserve d'une mésentente avec l'assureur conduisant à un appel d'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 le cas d'un congé de prime, 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 de 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 et 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 nécessaires 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

38,11

a) L'employé bénéficie d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cent dollars (6 400 \$).

b) De plus, 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.

Le montant mentionné au paragraphe a) est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les employés visés au paragraphe b) de l'article 38,02.

Régime de base d'assurance maladie

38,12 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} avril 2020 : 20,00 \$ par mois;

À compter de la paie suivant le 45^e jour de l'entrée en vigueur de la convention collective:

60,00 \$ par mois.

b) dans le cas d'un participant assuré seul :

À compter du 1^{er} avril 2020 : 8,00 \$ par mois;

À compter de la paie suivant le 45^e jour de l'entrée en vigueur de la convention :

24,00 \$ par mois.

c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime de base.

38,13 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 38,12 sont diminués des deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime 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 collective 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 38,07, comprenant ou non le solde des prestations du régime de base d'assurance maladie.

38,14 La participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire, mais l'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 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.

38,15 L'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

38,16 Sous réserve des dispositions des présentes, l'employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

a) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de maladie accumulés 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 38,19 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 38,19, 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 ($66\frac{2}{3}$ %) de son traitement.

Le délai de carence préalable au versement des prestations d'assurance-traitement à l'employé à temps réduit est égal au nombre d'heures hebdomadaires moyennes prévues à son horaire réduit de travail;

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) sont ceux prévus à la section 41 à la date où commence le paiement de la prestation.

Toutefois, ce taux de traitement est réajusté conformément aux dispositions de la section 41 entraînant, le cas échéant, un nouveau montant forfaitaire servant au rajustement 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 19 sont respectées.

Pour l'employé à temps réduit, la prestation visée aux paragraphes b) et c) du présent article est réduite au prorata, sur la base de la moyenne des heures prévues à l'horaire de travail de l'employé à temps réduit au cours des dix (10) périodes de paie précédant le début de l'invalidité.

Malgré ce qui précède, la prestation est calculée en référence à la base théorique de l'horaire à temps réduit si, au cours des dix (10) périodes de paie précédant le début de l'invalidité, l'employé était en congé sans traitement ou absent en vertu des sections 37 à 39 ou s'il n'était pas à temps réduit pour la totalité de ces dix (10) périodes.

38,17 À compter de la cinquième semaine d'invalidité au sens de l'article 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, l'employé reçoit son traitement pour le temps travaillé au lieu des avantages prévus aux paragraphes a), b) ou c) de l'article 38,16, et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste. Cependant, cette période de réadaptation ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà de cent-quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) de l'article 38,16.

Durant une période de réadaptation, un employé reçoit son traitement uniquement pour le temps travaillé.

Cependant, au cours de cette période, un employé peut, après autorisation du sous-ministre, s'absenter pendant une période maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Les jours de congé ainsi utilisés sont déduits de sa réserve de vacances.

La période de réadaptation, incluant, le cas échéant, les jours de vacances utilisés en vertu du deuxième (2^e) alinéa, ne peut avoir pour effet de prolonger au-delà des cent-quatre (104) semaines la période d'invalidité.

Le présent article s'applique à l'employé à temps réduit. Toutefois, dans le cas de l'employé à temps réduit dont l'horaire est inférieur à 80% du temps complet et dont l'horaire réduit a été suspendu en application du paragraphe g) de l'article 38,04, celui-ci reçoit, pour le temps non travaillé, les avantages prévus aux paragraphes a), b) ou c) de l'article 38,16 au prorata de l'horaire réduit qui lui était applicable.

38,18 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 congés 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 38,16, pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins du 1^{er} au 31 mars inclusivement de l'année suivante, est réputé absent avec traitement aux fins de l'application des dispositions de l'article 34,01 de la convention collective. Si l'employé est absent pour invalidité pour une période additionnelle à cette période de six (6) mois au cours d'une même année financière et sujet à l'application des dispositions des paragraphes b) et c) de l'article 38,16, il est réputé absent sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

Aux fins de l'alinéa précédent, les périodes au cours desquelles l'employé à temps réduit reçoit des prestations d'assurance-traitement sont considérées des absences avec traitement jusqu'à concurrence de la moitié des heures prévues à son horaire pendant l'année financière. Les absences pour invalidité en sus de ces heures sont réputées sans traitement.

38,19 Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la *Loi sur l'assurance automobile*, la *Loi 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 38,16 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 organisme public prévu 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 38,16 ou des paragraphes a) et b) de l'article 38,38, selon le cas. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi; de plus, les prestations prévues au paragraphe a) de l'article 38,16 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 verser.

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.

Si l'employé est reconnu admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public, il doit en informer sans délai le sous-ministre.

Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement, le sous-ministre établit le trop-payé et l'employé doit rembourser l'employeur conformément à l'article 45,15.

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 doit, pour avoir droit aux avantages 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 nécessaires.

38,20 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 sous réserve de la présentation par l'employé des pièces justificatives.

38,21 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 peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

38,22 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 et lui indiquer où le sous-ministre peut communiquer avec lui durant son invalidité.

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 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 pendant ladite absence. 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, à ses frais, faire examiner l'employé relativement à toute absence autant que possible dans la 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.

De plus, pour toute absence pour cause de maladie survenant la veille, le jour, le lendemain de Noël et du Jour de l'An, le sous-ministre pourra demander à ses frais, à l'employé, un certificat médical justifiant son absence.

Le sous-ministre traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux de l'employé de façon confidentielle.

38,23 La vérification peut être faite lorsque le sous-ministre le juge à propos. Advenant que l'employé ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de l'employé, le sous-ministre peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

38,24 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 une 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

38,25 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.

38,26 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.

Réserve de congés de maladie

38,27 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 douzième (10/12) de jours 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.

Pour l'employé à temps réduit, la valeur du crédit de congé de maladie prévu à l'alinéa précédent est obtenue en divisant le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de l'employé pour ce mois par le nombre d'heures prévues à l'horaire de l'employé à temps complet pour ce même mois. Ce crédit ne sera octroyé que si l'employé a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus des heures de travail prévues à son horaire pendant le mois.

38,28 Les crédits de congé de maladie qu'acquiert l'employé sont versés à sa réserve. Les jours utilisés sont soustraits de sa réserve.

Pour l'employé à temps réduit, l'utilisation des congés de maladie est faite sur la base du temps prévu à son horaire de travail, les jours de congé de maladie à la réserve de l'employé étant ramenés en heures à raison de huit (8) heures par jour.

38,29 Le sous-ministre procède au paiement des jours à la réserve qui excèdent vingt (20), dans les situations suivantes :

a) 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 salaire applicable à l'employé au moment du paiement, lequel est effectué au cours du mois de décembre.

b) Lorsque l'employé accède à un corps d'emplois qui n'est pas visé par l'unité d'accréditation du syndicat, mais qui bénéficie d'un régime d'assurance-traitement prévoyant l'accumulation de congés de maladie, le sous-ministre retire de la réserve de congés de maladie de l'employé les jours qui excèdent vingt (20) et paie à l'employé une indemnité équivalant au nombre de jours retirés sur la base du traitement applicable la veille de son accession au nouveau corps d'emplois.

Lors du paiement de l'indemnité, le sous-ministre précise à l'employé le nombre de jours et fractions de jours de congés de maladie auquel correspond ce paiement.

Dispositions particulières

38,30 Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes *b) et c)* de l'article 38,16 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 d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

38,31 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 38,16, mais il conserve, sous réserve de l'article 38,29, les jours de congé de maladie accumulés à sa réserve qu'il avait à avant son départ.

38,32 Les dispositions concernant les divers régimes d'assurance 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

38,33 La réserve de congés de maladie est remboursée dans les situations décrites ci-dessous :

a) Lors de sa démission, de son congédiement disciplinaire ou administratif, de son décès ou de sa retraite, le sous-ministre paie à l'employé ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a accumulé au moins une (1) année de service continu, une indemnité équivalant au nombre de 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 cent trente (130) jours de service continu depuis sa nomination à titre temporaire et dont on met fin à l'emploi avant qu'il ait complété son stage probatoire reçoit l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.

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 de griefs.

b) Lorsque l'employé accède, par reclassement, promotion, rétrogradation ou réorientation professionnelle, à un corps d'emplois qui n'est pas régi par la présente convention collective, corps d'emplois pour lequel le régime d'assurance-traitement applicable ne prévoit pas l'accumulation de congés de maladie, le sous-ministre paie à l'employé une indemnité équivalant au nombre de jours de congés 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 la veille de son accession au nouveau corps d'emplois.

Employés à temps partiel

38,34 L'article 38,02, les paragraphes c) à i) de l'article 38,04, les articles 38,16 et 38,18, le deuxième (2^e) alinéa de l'article 38,19, les articles 38,27 à 38,33 de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

La période de requalification prévue aux paragraphes a) et b) de l'article 38,04 s'applique, sous réserve que l'employé à temps partiel soit requalifié après une période de quinze (15) ou trente (30) jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à l'horaire de son emploi à temps partiel.

38,35 Malgré l'article 38,34, dans le cas de l'employé à temps partiel qui, au moment de sa nomination, détient une réserve de congés de maladie accumulés à titre de fonctionnaire, les articles 38,29, 38,31, 38,33 s'appliquent. Dans l'éventualité où l'employé à temps partiel visé au présent alinéa est, en application de l'article 20,03, affecté dans un emploi à temps complet, la réserve de congés de maladie qu'il détient, au moment de cette affectation, doit être utilisée conformément aux dispositions du paragraphe a) de l'article 38,16.

38,36 L'employé à temps partiel ayant au moins trois mois de service continu 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 les sommes dues par l'employé à l'assureur. L'employeur s'engage alors à verser ces sommes à l'assureur.

38,37 Le montant mentionné aux paragraphes a) et b) de l'article 38,11 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les employés à temps partiel.

38,38 Sous réserve de la convention, un 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 est disponible pour se présenter au travail et qui suit la production d'un certificat médical, sous réserve d'un délai de carence minimal de sept (7) jours sans salaire, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation équivalente à soixante-six et deux tiers pour cent ($66\frac{2}{3}$ %) du traitement hebdomadaire moyen des cinquante-deux (52) dernières semaines précédant la date du début de la période d'invalidité;

Si, pendant la période de cinquante-deux (52) semaines prévues 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 (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 trente-deux (32) heures par semaine au traitement horaire.

b) à compter de l'expiration de la période de cinquante-deux (52) semaines mentionnées au paragraphe a) du présent article 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) du présent article.

38,39 À compter de la cinquième semaine d'invalidité au sens du premier alinéa de l'article 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 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, l'employé à temps partiel reçoit son traitement pour le temps travaillé au lieu des avantages prévus à l'article 38,38, 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 hebdomadaire 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 moyen 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 38,03.

Cependant, au cours de cette période, un employé peut, après autorisation du sous-ministre, s'absenter pendant une période maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Les jours de congé ainsi utilisés sont déduits de sa réserve de vacances.

La période de réadaptation, incluant, le cas échéant, les jours de vacances utilisés en vertu du deuxième (2^e) alinéa 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 38,38.

Le traitement de l'employé aux fins du calcul des montants prévus au présent article est celui prévu au premier (1^{er}) alinéa de l'article 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 prévue à la section 41. 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 19 sont respectées.

38,40 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.

38,41 L'employé absent pour invalidité et sujet à l'application des dispositions des paragraphes a) et b) de l'article 38,38 pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins entre le 1^{er} mars et le 28 février est réputé absent avec traitement aux fins de l'application des dispositions de l'article 34,01. 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 38,38.

Si l'employé est absent pour invalidité pour une période additionnelle à cette période de six (6) mois au cours d'une même année financière et sujet à l'application des dispositions des paragraphes a) et b) de l'article 38,38 il est réputé absent sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

Employés occasionnels

38,42 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

Dispositions transitoires

38,43 La présente section s'applique à l'employé invalide à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, sous réserve des adaptations qui y sont prévues et sous réserve des particularités suivantes :

Employé à temps réduit invalide à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective

L'employé à temps réduit qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente section est invalide :

a) n'est pas assujéti aux paragraphes c) à i) de l'article 38,04 de la présente convention collective, mais demeure assujéti aux dispositions de l'article 38,04 de la convention collective 2015-2020 en vigueur depuis le 1^{er} avril 2018, et ce, tant que la période d'invalidité se poursuit.

b) n'est pas assujéti aux dispositions du paragraphe c) de l'article 38,16 de la présente convention collective et demeure assujéti aux dispositions du paragraphe c) de l'article 38,16 de la convention collective 2015-2020 en vigueur depuis le 1^{er} avril 2018, et ce, tant que la période d'invalidité se poursuit.

Employé à temps partiel invalide à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective

L'employé à temps partiel qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente section est invalide :

c) n'est pas assujéti au deuxième (2^e) alinéa de l'article 38,34 de la présente convention collective, mais demeure assujéti aux dispositions de l'article 38,04 de la convention collective 2015-2020 en vigueur depuis le 1^{er} avril 2018, et ce, tant que la période d'invalidité se poursuit.

SECTION 39

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Indemnités et avantages

39,01 L'employé incapable d'exercer les attributions de sa classe d'emplois en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur 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 sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* 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 montant 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'a plus droit, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, au versement de l'indemnité de remplacement du revenu.

39,02 Aux fins de l'article 39,01, le traitement net s'entend du traitement tel qu'il est défini à l'article 41,01 majoré, le cas échéant, pendant les périodes où il y a droit, à l'allocation de rétention, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par l'employé au Régime de rentes du Québec, à l'assurance emploi, au régime de retraite et aux régimes d'assurance collectifs.

39,03 L'employé visé à la présente section qui a droit à 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 38,03 et régi par les dispositions de la section 38.

Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la présente convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard de la manière suivante :

a) Congés de vacances

Aux fins de l'application des dispositions de l'article 34,01, l'employé est réputé absent avec traitement pour les seules périodes où peut être versé le montant complémentaire prévue à l'article 39,01.

b) Congés de maladie

Aux fins de l'application des dispositions de l'article 38,27, l'employé est réputé absent avec traitement pour les seules périodes où peut être versé le montant complémentaire prévue à l'article 39,01.

c) Assurance-traitement

Pendant la période où il reçoit l'indemnité complémentaire prévue à l'article 39,01, l'employé n'utilise pas les congés de maladie à son crédit 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 38,16, 38,17 et 38,19, 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 convention collective et la procédure prévue à l'article 38,22 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*.

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 de la présente section, rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par le sous-ministre. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 45,14 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

Droit de retour au travail

39,04 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 prévue à l'article 38,16 ou à l'article 38,38, selon le cas, doit aviser le sous-ministre dès que sa lésion professionnelle est consolidée. À 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

39,05 Lorsqu'en application des dispositions de l'article 14,15 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 par la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*.

Toutefois le taux de traitement que recevait l'employé avant son reclassement, sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle n'est pas réduit.

39,06 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 à son sous-ministre, recevoir les montants d'assurance-traitement qui, selon les dispositions des articles 38,16 et 38,17 lui sont applicables à la date de sa demande, et ce, dans la mesure où il est réputé invalide au sens de l'article 38,03. La décision d'un membre 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 38,22. 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 38,22 s'applique.

Malgré les dispositions de l'article 45,10, 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 reçoit de nouveau son indemnité de remplacement de revenu, il rembourse au sous-ministre les sommes reçues en vertu du présent article. Les dispositions des articles 38,16, 38,17, 38,19, 39,01, 39,02 et 39,03 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Lorsqu'à l'issue d'un mécanisme de révision et d'appel prévus par la LATMP, des sommes ont été versées en trop à un employé et qu'il y a lieu de corriger ses réserves de vacances et de congés de maladie, ces sommes ne sont pas récupérées et les ajustements ne sont pas effectués si l'employé a contesté la décision concernée. Lorsque la décision est finale et sans appel, s'il y a lieu, les réserves sont ajustées et l'employé doit rembourser les sommes versées en trop. Ces sommes portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter de la date où elles étaient dues jusqu'à la date où elles sont remboursées.

Les dispositions du présent article ne doivent pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues aux articles 14,15, 14,17 et 39,04.

39,07 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 à temps partiel

39,08 Les articles 39,01 à 39,03, 39,06, 39,07 ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

39,09 L'employé à temps partiel incapable d'exercer les attributions de sa classe d'emplois 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 les 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 continue maximale de deux (2) ans, mais cesse d'être versé lorsque l'employé à temps partiel n'a plus droit, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, au versement de l'indemnité de remplacement du revenu.

39,10 Aux fins de l'article 39,09, 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, majoré de trois et sept centièmes pour cent (3,07 %) et le cas échéant, pendant les périodes où il y a droit,

à l'allocation 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 collectifs.

Si pendant la période de cinquante-deux (52) semaine 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 considéré avoir été rémunéré en moyenne trente-deux (32) heures par semaine au traitement horaire.

39,11 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 de l'article 38,03 et régi par les dispositions de la section 38 qui lui sont applicables à l'exception de l'article 38,41.

Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard de la manière suivante :

a) Congés de vacances

Aux fins de l'application des dispositions de l'article 34,01, l'employé à temps partiel est réputé absent avec traitement pour les seules périodes où peut être versé le montant complémentaire prévu à l'article 39,01. 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 39,10.

b) Recours

L'employé à temps partiel qui réclame une indemnité de remplacement du 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 convention. 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*.

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, l'employé à temps partiel qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu de la présente section, rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par le sous-ministre. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 45,14 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

39,12 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 38,38, lui sont applicables à la date de sa demande et ce, dans la mesure où il est réputé invalide au sens de l'article 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 45,14, 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 38,38, des premiers et troisièmes alinéas de l'article 38,19 et les articles 39,09, 39,10 et 39,11 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Lorsqu'à l'issue d'un mécanisme de révision et d'appel prévus par la LATMP, des sommes ont été versées en trop à un employé et qu'il y a lieu de corriger ses réserves de vacances et de congés de maladie, ces sommes ne sont pas récupérées et les ajustements ne sont pas effectués si l'employé a contesté la décision concernée. Lorsque la décision est finale et sans appel, s'il y a lieu, les réserves sont ajustées et l'employé doit rembourser les sommes versées en trop.

Ces sommes portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter de la date où elles étaient dues jusqu'à la date où elles sont remboursées.

Les dispositions du présent article ne doivent pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues aux articles 14,15, 14,17 et 39,04.

39,13 Lorsqu'en application des dispositions de l'article 39,05, le sous-ministre reclasse, rétrograde ou réoriente pour cause d'invalidité l'employé à temps partiel, celui-ci se voit garantir un traitement hebdomadaire minimal équivalent à trente-deux (32) heures par semaine sur la base de son traitement horaire.

Employés occasionnels

39,14 La présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

39,15 Les modalités spécifiques prévues dans le cas de l'employé à temps partiel à l'article 39,09 et au paragraphe b) de l'article 39,11 s'appliquent à l'employé occasionnel en remplaçant dans ces articles les mots « employé à temps partiel » par les mots « employé occasionnel ». Ces modalités s'appliquent uniquement pendant les périodes où il aurait travaillé.

39,16 Aux fins de l'article 39,09, le traitement hebdomadaire moyen net s'entend du traitement hebdomadaire moyen reçu par l'employé occasionnel depuis le début de son dernier engagement jusqu'à la date du début de la période où l'employé reçoit l'indemnité de remplacement de revenu, majoré le cas échéant, pendant les périodes où il y a droit, de l'allocation 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, et au régime de retraite.

Si depuis le début de son dernier engagement jusqu'à la date du début de la période où l'employé reçoit l'indemnité de remplacement de revenu, l'employé occasionnel a reçu une indemnité ou des prestations, il est entendu qu'aux fins du calcul de traitement hebdomadaire moyen net, on se réfère au traitement hebdomadaire moyen à partir duquel telle indemnité ou telles prestations ont été établies.

SECTION 40

ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

40,01 Si au jour fixé pour l'expiration de la convention collective, 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 n'a pas été faite par le ministre du Travail.

40,02 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.

40,03 La sentence arbitrale 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.

40,04 Chaque partie acquitte les dépenses et traitements de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie.

SECTION 41

RÉMUNÉRATION

Dispositions générales

41,01 Aux fins de l'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 taux de traitement annuel d'un employé est le taux de l'échelle qui correspond à son classement et à l'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 maximal de sa classe d'emplois, l'employé est hors échelle et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement annuel.

Le traitement horaire de l'employé s'obtient en divisant le traitement annuel par deux mille quatre-vingt-sept et deux dixièmes (2 087,2).

Le taux de traitement horaire s'obtient en divisant le taux de traitement annuel par deux mille quatre-vingt-sept et deux dixièmes (2 087,2).

Aux fins de l'application de la convention collective, l'intérêt sur les capitaux ne comporte pas d'intérêt.

Toutefois, malgré les alinéas précédents du présent article, l'employé nouvellement recruté et qui est requis de participer à une période d'accueil et de formation déterminée par le sous-ministre, est rémunéré au taux du salaire minimum prévu à la *Loi sur les normes du travail*, pour les heures pendant lesquelles il y participe.

Pendant la durée de cette période, le sous-ministre s'engage à ne pas requérir les services de l'employé aux fins d'exercer les attributions habituelles du constable spécial.

41,02 Taux et échelles de traitement

L'annexe 2 présente l'échelle de traitement résultant des majorations prévues aux articles 41,03 à 41,05.

Période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

41,03 Chaque taux et chaque échelle⁸ de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2020, d'un pourcentage égal à 2,00%⁹.

Période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022

41,04 Chaque taux et chaque échelle⁸ de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2021, d'un pourcentage égal à 2,00%⁹.

Période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

41,05 Chaque taux et chaque échelle⁸ de traitement en vigueur le 31 mars 2022 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2022, d'un pourcentage égal à 2,00 %⁹.

Les échelons 1 à 4 de l'échelle⁸ de traitement des constables spéciaux classe nominale (303-10) sont majorés de 1,00% à compter du 1^{er} avril 2022, après l'application du paramètre général d'augmentation de 2,00% octroyé le 1^{er} avril 2022.

Période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2028

41,06 Chaque taux et chaque échelle⁸ de traitement en vigueur le 31 mars 2023 est majoré au 1^{er} avril de chaque année, s'il y a lieu, conformément aux paramètres généraux d'augmentation salariale accordés aux agents de la paix, à la condition, le cas échéant, que des contreparties équivalentes soient consenties par le syndicat.

La majoration annuelle des taux et échelles de traitement exclut toute augmentation liée à un exercice d'équité salariale, de relativité salariale ainsi que tout montant relatif à une rémunération additionnelle, à une prime ou à un montant forfaitaire. La présente énumération n'étant pas limitative.

41,07 Rémunération additionnelle

Période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

L'employé a droit à une rémunération additionnelle¹⁰ correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

Période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

L'employé a droit à une rémunération additionnelle¹⁰ correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

⁸ La majoration des taux et échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire.

⁹ Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux employés hors taux ou hors échelle s'appliquent.

¹⁰ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'employé reçoit des prestations d'assurance traitement, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, de même que celles versées par la CNESST, par l'IVAC, par la SAAQ et par l'employeur dans le cas d'accidents de travail, s'il y a lieu.

Majoration du taux de traitement pour les constables spéciaux classe nominale et classe principale (303-10 et 303-05) au maximum de leur échelle

41,08 À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, le taux de traitement du constable spécial (303-10 et 303-05) au dernier échelon de sa classe d'emplois depuis au moins un an et ayant obtenu un rendement satisfaisant, équivaut à un pourcentage de 101,25% du taux de traitement maximum de l'échelle correspondant à son classement.

L'employé qui reçoit ce taux de traitement majoré n'est pas considéré comme un employé hors échelle.

Le présent article ne s'applique pas à l'employé dont le taux de traitement est hors échelle au sens de l'article 41,10. Toutefois, l'employé hors échelle dont le taux de traitement est inférieur à 101,25% du taux maximum de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois, y demeure admissible. Dans ce dernier cas, le pourcentage de majoration est réduit du pourcentage correspondant à ce taux de traitement hors échelle par rapport au taux maximum de l'échelle.

Primes et allocations

41,09 Chaque prime et chaque allocation, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et du même pourcentage que ceux déterminés aux articles 41,03, 41,04 et au premier alinéa de l'article 41,05.

Pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2028, chaque prime et chaque allocation, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, seront majorées, s'il y a lieu, à compter de la même date et du même pourcentage que ceux qui seront déterminés en application des dispositions de l'article 41,06.

Employés hors échelle

41,10 L'employé dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des taux et échelles 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 échelles 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.

41,11 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 41,10 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 maximal 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.

41,12 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 41,10 et 41,11, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars précédent.

41,13 Dans les cas prévus à l'article 41,12, 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 régulières rémunérées pour la période de paie. Ce montant forfaitaire équivaut à un deux mille quatre-vingt septième et deux dixièmes (1/2 087,2) du montant forfaitaire annuel prévu.

Rappel de traitement

41,14 Les sommes résultant de l'application des articles 49,02 et 49,03 sont versées en un seul versement au plus tard à la première paie suivant le trentième (30^e) jour de l'entrée en vigueur de la convention collective.

Les sommes de rappel de traitement, allocations et primes résultant de l'application des articles 49,04, 49,05 et 49,07 sont versées au plus tard à la première période de paie suivant le quatre-vingt-dixième (90^e) jour de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Les sommes prévues au deuxième (2^e) alinéa sont établies en tenant compte de la période durant laquelle l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1^{er} avril 2020.

L'employé dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} avril 2019 et la date du versement des sommes prévues par le présent article doit faire sa demande de rappel de traitement à la Direction des ressources humaines dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue par l'alinéa suivant. La cotisation syndicale est retenue sur les sommes versées à cet employé. En cas de décès de l'employé, la demande peut être faite par les ayants droit.

Au plus tard quatre (4) mois suivant la date d'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 2019 et la date du versement des sommes prévues au présent article ainsi que leur dernière adresse connue.

Reconnaissance de la scolarité

41,15 La reconnaissance de la scolarité acquise en cours d'emploi est accordée par le sous-ministre et régie par la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*.

Lorsque telle reconnaissance est accordée, la rémunération liée à celle-ci est versée à compter de la première période complète de paie qui suit la date à laquelle l'employé a soumis les pièces justificatives appropriées.

Employés à temps partiel

41,16 L'employé à temps partiel reçoit en compensation des congés de maladie, des jours fériés et des congés pour événements familiaux un pourcentage de neuf et quarante-quatre centièmes pour cent (9,44 %) calculé sur la base de son traitement horaire. Ce pourcentage est versé à chaque période de paie pour chaque heure pour laquelle l'employé a eu droit à son traitement horaire durant ladite période. Cependant, le taux de traitement de cet employé ne doit pas être majoré de neuf et quarante-quatre centièmes pour cent (9,44 %) pour le paiement des heures supplémentaires.

41,17 Un employé à temps partiel qui est appelé pour effectuer du travail reçoit une rémunération minimale de quatre (4) heures à taux normal.

Employés occasionnels

41,18 L'employé occasionnel reçoit en compensation des congés de maladie, des jours fériés, des congés sociaux et des régimes d'assurance maladie, vie et traitement un pourcentage de 11,12 % calculé sur la base de son traitement horaire. Ce pourcentage est versé à chaque période de paie pour chaque heure pour laquelle l'employé a eu droit à son traitement horaire durant ladite période. Cependant, le taux de traitement de cet employé ne doit pas être majoré de onze et douze centièmes pour cent (11,12 %) pour le paiement des heures supplémentaires.

41,19 Un employé occasionnel qui est appelé pour effectuer du travail reçoit une rémunération minimale de quatre (4) heures à taux normal.

SECTION 42

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

42,01 Tout travail requis d'un employé par le sous-ministre en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail, ou en dehors des heures prévues à son horaire de travail, est considéré, à moins de stipulations contraires, comme des heures supplémentaires et est rémunéré à raison d'une fois et demie le traitement régulier de l'employé.

Pour l'employé à temps réduit, seul est considéré comme heures supplémentaires, le travail effectué en plus du nombre d'heures de la journée régulière de travail ou en plus du nombre d'heures de la semaine régulière de travail établies en vertu de l'article 30,01 ou de la lettre d'entente concernant l'instauration d'un régime spécial d'heures de travail à l'Assemblée nationale du Québec.

Il est entendu que les heures effectuées en dehors de l'horaire normal de l'employé qui ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires sont rémunérées à taux normal, selon le taux de traitement horaire de l'employé.

42,02 Malgré les dispositions de l'article précédent et sous réserve de la *Loi sur les normes du travail*, le travail qu'un employé doit à l'occasion exécuter immédiatement après la fin de sa journée régulière 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; il en est de même si, à l'occasion, un employé est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

42,03 Un employé a droit de recevoir en paiement des heures supplémentaires effectuées, un congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux des heures supplémentaires, à un moment qui convient à l'employeur et à l'employé. Le 31 janvier de chaque année, les congés accumulés suivant les dispositions du présent article et qui n'ont pas été pris sont payés aux employés concernés dans les soixante (60) jours. Toutefois, avant le 31 janvier, l'employé pourra demander par écrit à son supérieur de reporter les congés accumulés non pris jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre-vingt (80) heures. L'employé voit alors ces congés reportés. Ces congés devront être pris avant le 31 janvier de l'année suivante.

42,04 Lorsqu'un employé est requis d'effectuer des heures supplémentaires, soit immédiatement avant, soit immédiatement après sa journée régulière de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures, au cours desquelles s'écoule la majeure partie de la période normale de repas, il a droit, pour le repas, à une demi-heure (½) qu'il peut prendre immédiatement après son travail en heures supplémentaires.

L'employé requis d'effectuer des heures supplémentaires dans un lieu de travail autre que son port d'attache et qui a droit au remboursement des frais prévus par la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, a également droit à la demi-heure (½) pour le repas lorsqu'il répond aux conditions mentionnées à l'alinéa précédent.

S'il obtient l'autorisation de son supérieur, il peut aussi pour prendre cette demi-heure (½), interrompre son travail en heures supplémentaires, à la condition toutefois que celui-ci dure effectivement deux (2) heures sans compter le temps de cette interruption.

Dans l'un et l'autre cas, cette demi-heure (½) est considérée comme heures supplémentaires. Aux fins du présent article, les périodes normales de repas sont les suivantes :

Déjeuner	: 7 h à 8 h
Dîner	: 11 h à 13 h
Souper	: 17 h 30 à 19 h 30
Collation de nuit	: 0 h à 2 h

42,05 Les heures que l'employé doit exécuter en effectuant un déplacement en dehors des heures prévues à son horaire sont considérées comme des heures supplémentaires aux fins de la présente section, sauf en ce qui concerne le temps requis par l'employé pour se déplacer entre son domicile et son port d'attache, et vice versa. Toutefois les dispositions des articles 42,04, 42,06 et 42,07 ne s'appliquent pas dans ce cas.

De même, lorsque l'employé en déplacement interrompt son travail en heures supplémentaires pour prendre un repas, le temps consacré à ce repas ne constitue pas du temps travaillé au sens de l'article 30,01 et ne constitue pas des heures supplémentaires.

Aux fins du premier alinéa, est considéré faire partie du déplacement, le temps d'attente lié directement au moyen de transport utilisé, dans la mesure où l'employé doit demeurer sur place.

42,06 L'employé rappelé sur les lieux du travail pour y effectuer du travail en heures supplémentaires reçoit la plus élevée des rémunérations suivantes :

a) la rémunération prévue à la présente section.

ou

b) quatre (4) heures de rémunération à taux simple.

Il en est de même lorsque l'employé visé à l'article 43,10 est requis de fournir une prestation de travail.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas si le travail en heures supplémentaires est effectué en continuité avec la période régulière de travail de l'employé sans que l'employé n'ait quitté les lieux du travail.

42,07 Le travail en heures supplémentaires est confié de préférence aux employés appartenant à la classe d'emplois travaillant dans le secteur où le surtemps est requis et visé par cette convention collective et il est réparti de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations. Par secteur de travail, on entend le regroupement d'employés travaillant sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat.

Afin de vérifier si la répartition des heures supplémentaires est faite de façon équitable, la période de référence à considérer est une période de six (6) mois. À cette fin, une liste cumulative du nombre d'heures de temps supplémentaire effectué par chaque employé est affichée dans un endroit à la vue à chaque mois, et ce, de façon à ce que les employés puissent en prendre connaissance.

Malgré ce qui précède, les dispositions prévues à la lettre d'entente concernant la répartition équitable des heures supplémentaires ont préséance pour les employés visés par celle-ci, et ce, tant qu'elles sont en vigueur.

42,08 Lorsque les délibérations d'un jury doivent se continuer après les heures normales de travail de l'employé affecté à la garde des jurés, ce dernier est rémunéré au taux des heures supplémentaires pour les heures travaillées pendant le quart de soir et de nuit.

Le lendemain, l'employé affecté à la garde des jurés retourne à son quart régulier de travail et si les délibérations se poursuivent au-delà de leur quart régulier, le processus prévu au paragraphe précédent s'applique et ainsi de suite pour les jours suivants. Si le travail s'effectue lors des journées fériées et chômées prévues à la convention, les taux prévus pour ces journées s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

42,09 Aux fins de payer les heures supplémentaires, le taux horaire des employés est celui obtenu par la formule définie à l'article 45,08 de la convention collective.

42,10 L'employé requis par le sous-ministre d'effectuer une prestation de travail de son domicile reçoit en compensation une rémunération d'une (1) heure à taux normal.

Employés à temps partiel

42,11 Les dispositions des paragraphes 42,01, 42,03, 42,06 et 42,07 ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

Malgré ce qui précède, les modalités de répartition des heures supplémentaire prévues à la lettre d'entente concernant la répartition équitable des heures supplémentaires s'appliquent aux employés à temps partiel visés par celle-ci, et ce, tant qu'elles sont en vigueur.

42,12 Pour l'employé à temps partiel, seules sont considérées comme des heures supplémentaires tout travail requis par le sous-ministre en plus du nombre d'heures de la journée régulière de travail ou en plus du nombre d'heures de la semaine régulière de travail établies en vertu de l'article 30,10 ou de la lettre d'entente concernant l'instauration d'un régime spécial d'heures de travail à l'Assemblée nationale du Québec.

Les heures effectuées en dehors de l'horaire normal de l'employé qui ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires sont rémunérées à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé. Il en est de même lorsque l'employé à temps partiel visé à l'article 43,10 est requis de fournir une prestation de travail.

42,13 Tout travail requis en heures supplémentaires par le sous-ministre est rémunéré pour chaque heure ainsi travaillée à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux de traitement horaire.

Employés occasionnels

42,14 Les dispositions des articles 42,01, 42,03, 42,06, 42,07 et 42,10 à 42,12 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

Malgré ce qui précède, les modalités de répartition des heures supplémentaire prévues à la lettre d'entente concernant la répartition équitable des heures supplémentaire s'appliquent aux employés occasionnels visés par celle-ci, et ce, tant qu'elles sont en vigueur.

42,15 Pour l'employé occasionnel, seules sont considérées comme des heures supplémentaires tout travail requis par le sous-ministre en plus du nombre d'heures de la journée régulière de travail ou en plus du nombre d'heures de la semaine régulière de travail établies en vertu du dernier alinéa de l'article 30,10 ou de la lettre d'entente concernant l'instauration d'un régime spécial d'heures de travail à l'Assemblée nationale du Québec.

Les heures effectuées en dehors de l'horaire normal de l'employé qui ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires sont rémunérées à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé. Il en est de même lorsque l'employé occasionnel visé à l'article 43,10 est requis de fournir une prestation de travail.

42,16 Tout travail requis en heures supplémentaires par le sous-ministre est rémunéré pour chaque heure ainsi travaillée à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux de traitement horaire.

SECTION 43

ALLOCATIONS ET PRIMES

Prime de soir et de nuit

43,01 L'employé dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre 19:00 heures et 24:00 heures a droit, pour chaque heure effectivement travaillée, à la prime de soir pourvu que le travail effectué ne soit pas rémunéré au taux des heures supplémentaires. 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 0h et 8h, s'il reçoit pour celle-ci la prime de nuit prévue à l'article 43,02.

Malgré ce qui précède, l'employé affecté à un horaire de douze (12) heures, a droit à la prime de soir pour les heures effectivement travaillées entre 19:00 heures et 24:00 heures si quatre (4) heures ou plus de son horaire régulier est compris entre 19:00 heures et 24:00 heures, pourvu que le travail effectué ne soit pas rémunéré au taux des heures supplémentaires.

Prime de soir

Du 2020-04-01 au 2021-03-31	0,73 \$/heure
Du 2021-04-01 au 2022-03-31	0,74 \$/heure
À compter du 2022-04-01	0,75 \$/heure

Prime de nuit

43,02 L'employé dont la totalité ou une partie de l'horaire régulier est compris entre 0 h et 8 h a droit à la prime de nuit pour chaque heure effectivement travaillée entre 0 h et 8 h, pourvu que le travail effectué ne soit pas rémunéré au taux des heures supplémentaires.

Malgré ce qui précède, l'employé affecté sur un quart de jour dont l'horaire régulier débute après 6 h 30 est exclu de l'application de l'alinéa précédent.

La prime de nuit est de :

- onze pour cent (11 %) du taux horaire, pour l'employé ayant moins de cinq (5) ans de service ou service continu;
- douze pour cent (12 %) du taux horaire, pour l'employé ayant de cinq (5) ans à dix (10) ans de service ou service continu;
- quatorze pour cent (14 %) du taux horaire, pour l'employé ayant dix ans et plus de service ou service continu.

Prime de fin de semaine

43,03 L'employé dont le régime d'heures de travail comporte de travailler un ou plusieurs quarts compris entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi matin a droit à une prime de quatre (4) % de son taux de traitement horaire, pourvu que le travail effectué ne soit pas rémunéré au taux des heures supplémentaires.

En application de l'alinéa précédent, la prime est payable pour chaque heure effectivement travaillée entre le début d'un quart de soir le vendredi, pourvu que celui-ci débute au plus tôt à quinze (15) heures, et la fin d'un quart de nuit le lundi matin, pourvu que celui-ci se termine avant huit (8) heures.

Prime de chef d'équipe

43,04 L'employé, autre qu'un employé de classe principale, appelé par le sous-ministre à exercer les attributions d'un emploi de chef d'équipe telles qu'elles sont définies à la directive de classification applicable, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) de son taux de traitement annuel calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que l'employé soit complètement libéré de ses attributions habituelles et qu'il assume la totalité des attributions de l'emploi de chef d'équipe.

Prime de remplacement temporaire ou de désignation provisoire

43,05 L'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 l'une des classifications du personnel de direction des constables spéciaux à la sécurité dans les édifices gouvernementaux, reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) de son taux de traitement annuel 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.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, 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 articles 43,04 et 43,05.

Prime de fonction pour enquêteur, agent de renseignements et formateur

43,06 L'employé, appelé par le sous-ministre, à effectuer une enquête de type policier ou à dispenser de la formation à ses collègues, reçoit une prime de cinq (5 %) de son taux de traitement annuel calculé au prorata de la durée de l'occupation.

L'employé qui agit à titre d'agent de renseignements dans un palais de justice a droit à la prime prévue au premier alinéa, calculée au prorata de la durée de l'occupation.

Prime de fonction pour les chargés de relève en région

43,07 L'employé qui agit à titre de chargé de relève en région, dont le port d'attache est situé à plus de cinquante (50) kilomètres de celui de son supérieur immédiat, a droit à une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) de son taux de traitement annuel calculé au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que celle-ci ne soit pas d'une durée inférieure à vingt (20) jours ouvrables consécutifs.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, le Palais de justice de St-Jean-sur-Richelieu est considéré être situé à plus de cinquante (50) kilomètres du gestionnaire qui en a la responsabilité.

L'employé absent temporairement pour une période de plus de vingt (20) jours ouvrables consécutifs cesse de recevoir la prime à compter du vingt et unième (21^e) jour, et ce, jusqu'à ce qu'il exerce de nouveau les attributions liées à cette fonction.

La prime prévue au présent article ne peut être versée à un employé de la classe principale.

43,08 Les primes prévues aux articles 43,04 à 43,07 cessent d'être versées lorsque l'employé ne reçoit pas de traitement. Elles sont réduites proportionnellement lors d'un congé partiel sans traitement (incluant une entente de réduction du temps de travail prévoyant un horaire à temps complet mais un traitement réduit).

Allocation de rétention

43,09 L'employé dont le port d'attache est situé à Sept-Îles ou à Port-Cartier (dont Clark City) reçoit une allocation de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) de son traitement horaire.

Allocation de disponibilité

43,10 L'employé à temps complet requis par le sous-ministre de demeurer en disponibilité reçoit une rémunération d'une (1) heure à taux normal pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.

La disposition précédente s'applique également à l'employé à temps partiel en assignation hors domicile lorsqu'il est expressément requis par le sous-ministre de demeurer en disponibilité.

Allocation pour support à la sécurité

43,11 L'employé qui, en dehors de ses heures de travail, couche à l'hôtel où logent les membres d'un jury, et assure le support nécessaire à la personne affectée à la garde des jurés pendant la nuit, reçoit une allocation forfaitaire de quatre-vingt (80 \$) par nuit.

Cette allocation ne peut être cumulée à aucune autre prime ou allocation.

Allocation d'isolement temporaire

43,12 L'employé requis de travailler temporairement dans un secteur isolé identifié au présent article reçoit, au prorata de la durée du séjour, pour chaque jour complet (24 heures) passé dans le secteur, l'allocation d'isolement correspondante.

L'allocation ne lui est versée qu'à compter du onzième (11^e) coucher dans le secteur visé, et ce, par année financière.

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.

Allocation d'isolement temporaire (taux journalier) par secteur

PÉRIODES			
SECTEURS	Du 2020-04-01 au 2021-03-31	Du 2021-04-01 au 2022-03-31	À compter du 2022-04-01
Secteur II	20,08 \$	20,48 \$	20,89 \$
Secteur III	23,69 \$	24,17 \$	24,65 \$
Secteur IV	27,97 \$	28,53 \$	29,10 \$
À l'entrée en vigueur de la convention collective			
Secteur I	17,72\$		
Secteur V	34,32 \$		

Les secteurs suivants sont considérés comme isolés aux fins de l'allocation d'isolement temporaire:

Secteur I

Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Lebel-sur-Quévillon, Témiscaming, Ville Marie, d'Angliers, Béar, Belleterre, Duhamel, Fabre, Fugèreville, Guérin, Kipawa, Laforce, Latulipe, Laverlochère, Lorrainville, Moffet, Nédélec, Notre-Dame-du-Nord, Rémigny, St-Bruno-de-Guigues, St-Eugène-de-Guigues et Winneway.

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 Havre-Saint-Pierre inclusivement, les Iles-de-la-Madeleine.

Secteur III

Le territoire situé au nord du 51^e degré de latitude incluant Mistissimi, Chisasibi, Radisson, 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 Havre-Saint-Pierre jusqu'à la limite du Labrador, comprenant l'Île d'Anticosti, la localité d'Oujé-Bougoumou.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska, Inukjuak, Puvirnituq Whapmagoostui, Kuujjuarapik, Kuujjuaq, Schefferville, Kawawachikamach.

Secteur V

Les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtac, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Umiujaq.

Cour itinérante

43,13 L'employé requis pour assurer la sécurité de la cour itinérante reçoit, pendant la durée de cette occupation, une prime de cinq pour cent (5%) de son taux de traitement horaire, pour chaque heure rémunérée à taux normal.

43,14 L'employé requis pour assurer la sécurité de la cour itinérante, qui demeure dans un secteur isolé pour une période de onze (11) couchers consécutifs ou plus, incluant une fin de semaine complète, a droit à une allocation quotidienne équivalente à six (6) heures de son taux de traitement horaire pour chacun des deux jours de congé hebdomadaire (samedi et dimanche).

Malgré ce qui précède, l'allocation quotidienne mentionnée au premier (1^{er}) alinéa est réduite à trois (3) heures si, durant ce jour de congé, l'employé est requis d'être en déplacement ou d'exercer une prestation de travail pour laquelle il reçoit déjà une rémunération minimale de deux (2) heures au taux des heures supplémentaires prévu à l'article 42,01.

43,15 L'employé requis pour assurer la sécurité de la cour itinérante et dont le départ du secteur isolé a lieu le samedi reçoit une allocation équivalente à trois (3) heures de son taux de traitement horaire.

Employés à temps partiel

43,16 Les articles 43,01, 43,02 et 43,09 de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

Prime de soir et de nuit

43,17 Lorsqu'au moins quatre (4) heures de travail sont effectuées entre 19 h et 24 h, l'employé a droit pour chaque heure effectivement travaillée, à la prime de soir prévue à l'article 43,01.

Malgré ce qui précède, l'employé affecté à un horaire de douze (12) heures, a droit à la prime de soir pour les heures effectivement travaillées entre 19:00 heures et 24:00 heures si quatre (4) heures ou plus de cet horaire est compris entre 19:00 heures et 24:00 heures, ~~et~~ pourvu que le travail effectué ne soit pas rémunéré au taux des heures supplémentaires.

43,18 Lorsqu'au moins quatre (4) heures de travail sont effectuées entre 0 h et 8 h, l'employé a droit pour chaque heure effectivement travaillée entre 0 h et 8 h, à la prime de nuit prévue à l'article 43,02.

Allocation de rétention

43,19 L'employé à temps partiel, dont le port d'attache est situé à Sept-Îles ou à Port-Cartier (dont Clark City) reçoit, pour chaque heure pour laquelle il a droit à son traitement horaire, à une allocation de rétention équivalente à huit pour cent (8 %) de son traitement horaire.

Employés occasionnels

43,20 Seules les dispositions des articles 43,03, 43,11 à 43,15, 43,17 et 43,18 s'appliquent à l'employé occasionnel.

Les modalités prévues dans le cas de l'employé à temps partiel aux articles 43,17 et 43,18 s'appliquent à l'employé occasionnel en remplaçant dans ces articles les mots « employé à temps partiel » par les mots « employé occasionnel ».

SECTION 44

PRÊT DE SERVICE

44,01 Le sous-ministre peut désigner à titre provisoire ou à titre de remplacement temporaire ou modifier temporairement les attributions de l'employé pour lui attribuer celles d'un garde du corps-chauffeur.

Pour la durée de cette modification aux attributions, les supérieurs immédiat et hiérarchique de l'employé sont ceux du Service de protection des personnalités.

44,02 Pour la durée de cette modification aux attributions, les sections 28 (Costumes et uniformes), 30 (Heures de travail), 34 (Vacances annuelles), 35 (Jours fériés et chômés), 42 (Surtemps) et 43 (Allocations et primes) ne s'appliquent pas. Dans ces cas, les

dispositions de la convention collective des gardes du corps-chauffeurs traitant des mêmes sujets s'appliquent dans la mesure où elle y pourvoit.

En sus des dispositions prévues par l'alinéa précédent, le paragraphe 29,12 et l'article 35 (Rémunération additionnelle) de la convention collective des gardes du corps-chauffeurs s'appliquent à l'employé.

44,03 Pour la durée de cette modification aux attributions, l'employé recevra la rémunération additionnelle prévue par l'article 35 de la convention collective des gardes du corps-chauffeurs pour un employé classé à l'échelon 1.

SECTION 45

VERSEMENT DES GAINS

45,01 La paie des employés est versée à tous les deux (2) jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour férié, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

45,02 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 remet à l'employé un état de dépôt le quel contient toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

45,03 Aux fins de permettre le versement de la paie tel que prévu au premier alinéa de l'article 45,02, l'employé remplit et remet au sous-ministre le formulaire d'adhésion au virement automatique.

45,04 (Supprimé)

45,05 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 45,03.

45,06 (Supprimé)

45,07 À 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 45,01 à tout employé déjà inscrit sur la liste de paie régulière et ayant droit à sa paie, mais dont la paie n'a pas pu être versée à l'employé conformément à l'article 45,01 pour un motif hors de son contrôle.

45,08 Le nouvel employé ou l'employé 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 son retour au travail. De plus, ces employés peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus à l'article 45,07.

45,09 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.

45,10 Les sommes que l'employeur doit payer à un employé en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties et disposant d'un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date du jugement.

45,11 Lorsque le défaut du 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 fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas de l'article 45,08 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 45,09 et 45,10 portent également intérêt au taux prévu ci-dessus à compter de l'expiration des délais prévus à ces articles.

45,12 Le taux horaire d'un employé s'obtient en divisant son taux de traitement annuel par 2 087,2.

45,13 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 montants sont payables par le sous-ministre à un employé dans les soixante (60) jours suivant la date de son départ.

Lorsque des sommes sont dues par l'employé au moment où son emploi prend fin, et qu'il n'y a pas possibilité pour le sous-ministre d'opérer compensation à même les sommes à lui verser, le délai de prescription de trente (30) jours pour déposer un grief patronal visant la récupération de ces sommes, débute à compter de l'expiration du délai imparti au sous-ministre pour procéder au règlement de départ.

45,14 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. De plus, les montants dus par l'employé portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*, et ce, à compter de la date où lui est transmis l'état détaillé ci-haut mentionné.

Le sous-ministre consulte l'employé sur le mode de remboursement. À défaut d'entente sur le mode de remboursement des sommes versées en trop à un employé, 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 30 % du traitement brut par période de paie.

Malgré le deuxième alinéa du présent article 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 38,19 en raison du paiement rétroactif d'une prestation d'invalidité de base par un organisme public, toutes les sommes à récupérer, y compris celles découlant des délais nécessaires à la conciliation des sommes pour établir le trop-payé, sont exigibles en un seul versement, dès que le sous-ministre transmet à l'employé l'état détaillé des sommes versées en trop.
- 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 terme de l'invalidité, soit au retour au travail de l'employé selon l'horaire qui lui est applicable, 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 31,39 ou 37,22, la retenue est effectuée conformément aux modalités prévues à ces articles.

45,15 Sans restreindre les modalités de récupération prévues à l'article 45,14, le sous-ministre peut, sous réserve d'une entente verbale avec l'employé, pour une partie ou la totalité des sommes versées en trop, inclure aux modes de récupération, une ou plusieurs des possibilités ci-dessous :

a) remboursement, lors de la conciliation annuelle, à même la réserve de congés de maladie (38,29);

b) remboursement, en tout temps, à même l'excédent de vingt (20) jours de la réserve de congés de maladie.

L'entente verbale portant sur la compensation doit, par la suite, être confirmée par écrit à l'employé.

Employés à temps partiel

45,16 Les articles 45,07 et 45,08 de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

45,17 À la demande de l'employé à temps partiel, un acompte sur traitement équivalent à trente-deux (32) heures au traitement horaire est remis au plus tard dans les cinq (5) jours de la date du versement prévu à l'article 46,01 à tout employé à temps partiel ayant droit à sa paie, mais qui n'a pu être versée conformément à l'article 45,01 pour un motif hors du contrôle de l'employeur.

45,18 Le nouvel employé à temps partiel et l'employé à temps partiel qui revient au travail après une absence sans traitement reçoit sa paie dans les trente (30) jours qui suivent son entrée en fonction consécutive à sa nomination ou à son retour au travail.

Employés occasionnels

45,19 Les articles 45,07, 45,08 et 45,16 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

45,20 Les modalités spécifiques prévues dans le cas d'un employé à temps partiel aux articles 45,17 et 45,18 s'appliquent à l'employé occasionnel en remplaçant dans ces articles les mots « employé à temps partiel » par les mots « employé occasionnel ».

SECTION 46

DÉMÉNAGEMENT

46,01 Les dispositions de la présente section visent l'employé qui, à la demande de l'employeur, 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, de mutation ou de promotion est réputé agir à la demande de l'employeur.

Malgré ce qui précède, les articles 46,03 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.

46,02 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 à la suite d'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 21,07 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.

46,03 Après avoir obtenu l'autorisation du sous-ministre, l'employé peut, au plus tard un (1) an après la date effective du changement du port d'attache ou à la fin d'un stage probatoire, bénéficier des allocations prévues ci-après.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, le sous-ministre peut prolonger ce délai.

Congé avec traitement

46,04 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.

Les congés octroyés à l'employé à temps réduit en vertu des paragraphes a) ou b) sont d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables pour l'employé qui travaille à plus de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet et d'une journée et demie (1 ½) pour celui qui travaille de vingt-cinq pour cent (25 %) à soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet.

Frais de déménagement

46,05 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'achat de la Direction générale des acquisitions ou, en l'absence de firme désignée au guide, à condition que l'employé fournisse à l'avance au moins deux 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.

46,06 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

46,07 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

46,08 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

46,09 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 46,01 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 (2) 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 de pièces justificatives, le sous-ministre peut prolonger le délai de trois (3) mois prévu au premier alinéa sans excéder le terme fixé par le bail.

46,10 Les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location 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

46,11 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 engagés pour l'obtention d'un certificat de localisation sont remboursés;

- c) les frais réels engagés pour la radiation de l'hypothèque;
- d) la taxe municipale sur les mutations immobilières;
- e) les frais d'évaluation ou les frais d'inspection exigés par l'institution prêteuse.

Toutefois, lorsqu'une résidence principale est partie d'une maison à revenu, l'employé n'a droit aux bénéfices prévus au présent article que proportionnellement à ce que représente la valeur de la résidence de l'employé par rapport à la valeur de cette propriété.

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.

46,12 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 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

46,13 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 préavis prévue à l'article 46,02, lorsqu'il est nécessaire que l'employé se rende à son nouveau port d'attache avant l'expiration de cet avis.

46,14 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 deux (2) mois.

46,15 Dans des circonstances exceptionnelles, si le sous-ministre autorise une prolongation des périodes mentionnées aux articles 46,13 et 46,14, l'employé doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Dans ce cas, sa contribution sera basée sur son coût de vie normal.

46,16 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 rembourse les frais de transport de l'employé, pour visiter sa famille :

- a) à 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 et retour;
- b) à toutes les trois (3) semaines, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1 609) kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres.

Exclusions

46,17 Les dispositions des articles 46,11 et 46,12 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 sa résidence principale 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 ou celle de son conjoint, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

Employés à temps partiel

46,18 Les articles 46,04 et 46,08 ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

46,19 Les congés avec traitement octroyés à l'employé à temps partiel en vertu des alinéas a) ou b) de l'article 46,04 sont d'une durée maximale de deux (2) jours. Pour ces jours de congé, l'employé reçoit un traitement correspondant à quatre (4) heures par jour.

46,20 Le sous-ministre paie à l'employé à temps partiel déplacé l'indemnité pour les dépenses connexes prévue à l'article 5 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*. Pour les

fins d'application de cet article, le traitement hebdomadaire correspond à vingt-huit (28) heures au taux de traitement horaire.

Employés occasionnels

46,21 La présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

SECTION 47

FRAIS DE DÉPLACEMENT

47,01 Les frais de déplacement et d'assignation sont réglementés par la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

47,02 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. Les taux de kilométrage en application de la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* peuvent varier sans toutefois être inférieurs à 0,34\$/km pour les premiers 8 000 kilomètres et à 0,255\$/km pour les kilomètres subséquents.

47,03 L'employeur procède à la révision semestrielle des indemnités de kilométrage concernant l'utilisation d'un véhicule automobile personnel compte tenu des variations du prix de l'essence et des taux d'intérêt.

Temps de déplacement

47,04 Lorsqu'un employé doit effectuer un déplacement dans le cadre de l'exercice de ses attributions, le « temps de déplacement » correspond à celui requis pour effectuer le trajet du point de départ autorisé par le sous-ministre, soit à partir de son domicile ou de son port d'attache, jusqu'à son arrivée à destination.

Lorsque l'employé doit se rendre à son port d'attache, que ce soit pour y récupérer ou déposer son arme de service et/ou un véhicule de service ou pour tout autre motif jugé valable par le sous-ministre, le port d'attache constitue le point de départ et/ou d'arrivée à destination.

SECTION 48

GRÈVE

48,01 La grève est interdite selon les dispositions prévues à l'article 69 de la *Loi sur la fonction publique*.

En conséquence, pendant la durée de la convention collective :

- a) il n'y aura pas de grève de la part des employés;
- b) le syndicat n'ordonnera, n'encouragera ou ne supportera de grève;
- c) l'employeur n'imposera pas le lock-out.

SECTION 49

DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

49,01 Sous réserve des dispositions spécifiques à l'effet contraire, la présente convention collective entre en vigueur à la date de son approbation par le gouvernement, par décret, et le demeure jusqu'au 31 mars 2028.

49,02 La disposition suivante prend effet le 1^{er} avril 2019, aux conditions qui y sont indiquées :

— Rémunération : le premier alinéa de l'article 41,07.

49,03 La disposition suivante prend effet le 1^{er} avril 2020, aux conditions qui y sont indiquées :

— Rémunération : le deuxième alinéa de l'article 41,07.

49,04 Les dispositions suivantes prennent effet le 1^{er} avril 2020, aux conditions qui y sont indiquées :

— Rémunération : l'article 41,03

— Costumes et uniformes : l'article 28,04;

— Allocations et primes : le tableau (prime de soir) de l'article 43,01 et le tableau (allocation d'isolement temporaire (taux journalier) par secteur) de l'article 43,12, à l'exclusion des secteurs I et V ainsi que des modifications apportées aux localités des secteurs III et IV qui prennent effet à l'entrée en vigueur de la convention;

— Annexe 2 : Taux et échelle de traitement.

49,05 La disposition suivante prend effet le 1^{er} avril 2021, aux conditions qui y sont indiquées :

— Rémunération : l'article 41,04.

49,06 La disposition suivante prend effet le 1^{er} août 2021 :

— Lettre d'entente numéro 11 concernant l'introduction d'une prime temporaire relative aux tâches d'incarcération de détenus dans les palais de justice.

49,07 La disposition suivante prend effet le 1^{er} avril 2022, aux conditions qui y sont indiquées :

— Rémunération : l'article 41,05.

49,08 À l'expiration de la convention collective, les conditions prévues continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

Dispositions transitoires

49,09 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, la procédure d'arbitrage prévue à la présente convention s'applique sauf pour les griefs dont l'audition a débuté en date du décret approuvant les présentes dispositions.

ANNEXE 1

ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES ET CONJOINTES ET TEMPS DE DÉPLACEMENT DES EMPLOYÉS

Distance en kilomètres Faction débutant entre	0-49	50-89	90-179	180-269	270-359	360-449	450-539	540-629	630-plus
23h59-01h00	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	- A-S	A-S	A-S	A-S
00h59-02h00	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S
01h59-03h00	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S
02h59-04h00	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S
03h59-05h00	A	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S
04h59-06h00	A	A	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S
05h59-07h00	A	A	A	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S
06h59-08h00	A	A	A	A	A-S	A-S	P-A-S	P-A-S	P-A-S
07h59-09h00	A	A	A	A	A	A-S	P-A-S	P-A-S	P-A-S
08h59-10h00	A	A	A	A	A	P-A	P-A-S	P-A-S	P-A-S
09h59-11h00	A	A	A	A	A	P-A	P-A	P-A-S	P-A-S
10h59-12h00	A	A	A	A	A	P-A	P-A	P-A	P-A-S
11h59-13h00	A	A	A	A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
12h59-14h00	A	A	A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
13h59-15h00	A	A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
14h59-16h00	A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
15h59-17h00	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
16h59-18h00	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
17h59-19h00	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
18h59-20h00	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
19h59-21h00	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
20h59-22h00	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
21h59-23h00	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
22h59-24h00	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A

P : Faction débutant la veille du jour de l'activité
A : Faction débutant le jour de l'activité
S : Faction débutant le lendemain du jour de l'activité

ANNEXE 2

1. ÉCHELLE DE TRAITEMENT

303 CONSTABLE SPÉCIALE OU SPÉCIAL À LA SÉCURITÉ DANS LES ÉDIFICES GOUVERNEMENTAUX

CLASSE 10 : CONSTABLE SPÉCIAL À LA SÉCURITÉ DANS LES ÉDIFICES GOUVERNEMENTAUX, CLASSE NOMINALE

CLASSE 5 : CONSTABLE SPÉCIAL À LA SÉCURITÉ DANS LES ÉDIFICES GOUVERNEMENTAUX, CLASSE PRINCIPALE

(Taux annuels)

Heures par semaine : 40,00

Classe	Échelon	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
	-			
10	1	43 956	44 833	46 190
10	2	46 044	46 962	48 381
10	3	48 235	49 195	50 677
10	4	50 531	51 533	53 077
10	5	52 952	54 017	55 102
10	6	55 478	56 584	57 711
10	7	58 108	59 276	60 466
10	8	60 863	62 073	63 305
5	1	59 986	61 176	62 407
5	2	62 866	64 119	65 392
5	3	65 851	67 166	68 502

2. TECHNIQUE D'INDEXATION

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire.

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux horaire et sont arrondis à la cent.

Aux fins de publication des conventions collectives, les taux horaires sont arrondis à la cent et ceux annuels au dollar. Le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18.

Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

ANNEXE 3

LISTE DES JOURS FÉRIÉS

Jours fériés	2020	2021	2022	2023
Jour de l'An		Vendredi 1 ^{er} janvier	Lundi 3 janvier	Lundi 2 janvier
Lendemain du Jour de l'An		Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier	Mardi 3 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 10 avril	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril	Vendredi 7 avril
Lundi de Pâques	Lundi 13 avril	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril	Lundi 10 avril
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai	Lundi 22 mai
Fête nationale	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	Vendredi 23 juin
Fête du Canada	Mercredi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet	Vendredi 1 ^{er} juillet	Vendredi 30 juin
Fête du travail	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 4 septembre
Fête de l'Action de Grâces	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 9 octobre
Veille de Noël	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Vendredi 23 décembre	Vendredi 22 décembre
Fête de Noël	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	Lundi 26 décembre	Lundi 25 décembre
Lendemain de Noël	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	Mardi 27 décembre	Mardi 26 décembre
Veille du Jour de l'An	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Vendredi 30 décembre	Vendredi 29 décembre

LISTE DES JOURS FÉRIÉS (SUITE)

Jours fériés	2024	2025	2026	2027	2028
Jour de l'An	Lundi 1 ^{er} janvier	Mercredi 1 ^{er} janvier	Jeudi 1 ^{er} janvier	Vendredi 1 ^{er} janvier	Lundi 3 janvier
Lendemain du Jour de l'An	Mardi 2 janvier	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier	Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 29 mars	Vendredi 18 avril	Vendredi 3 avril	Vendredi 26 mars	
Lundi de Pâques	Lundi 1 ^{er} avril	Lundi 21 avril	Lundi 6 avril	Lundi 29 mars	
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 20 mai	Lundi 19 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	
Fête nationale	Lundi 24 juin	Mardi 24 juin	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	
Fête du Canada	Lundi 1 ^{er} juillet	Mardi 1 ^{er} juillet	Mercredi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet	
Fête du travail	Lundi 2 septembre	Lundi 1 ^{er} septembre	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	
Fête de l'Action de Grâce	Lundi 14 octobre	Lundi 13 octobre	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	
Veille de Noël	Mardi 24 décembre	Mercredi 24 décembre	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	
Fête de Noël	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	
Lendemain de Noël	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 décembre	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	
Veille du Jour de l'An	Mardi 31 décembre	Mercredi 31 décembre	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

CONCERNANT LA RÉPARTITION ÉQUITABLE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

CONSIDÉRANT QUE les deux premiers alinéas de l'article 42,07 de la convention collective prévoient les modalités de répartition des heures supplémentaires et que celles-ci ne s'appliquent pas aux employés à temps partiel et occasionnels;

CONSIDÉRANT le troisième alinéa de l'article 42,07 ainsi que le deuxième alinéa des articles 42,11 et 42,14 de la convention collective;

CONSIDÉRANT QUE les modalités prévues à la présente ne modifient d'aucune façon le quantum et la rémunération liée aux heures supplémentaires;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de convenir d'une procédure de répartition équitable des heures supplémentaires qui tient compte de l'efficacité des opérations ainsi que des différents statuts d'emploi des employés et de leur port d'attache respectif;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Employés visés

Aux fins de la présente, tous les constables spéciaux, classe nominale ou classe principale, à temps complet, à temps partiel ou occasionnel relevant du ministère de la Sécurité publique sont visés.

2. Port d'attache

- a) La répartition et la compilation des heures supplémentaires s'effectuent en fonction du port d'attache de l'employé. Le « port d'attache » constitue le lieu de travail ou le point de travail habituel déterminé par le sous-ministre, où l'employé reçoit régulièrement ses instructions, rend compte de ses activités et à partir duquel il effectue habituellement ses déplacements.
- b) L'employé faisant l'objet d'une assignation ou d'une désignation temporaire est réputé appartenir au port d'attache où il exécute temporairement son travail.
- c) Pour l'île de Montréal, les quatre (4) lieux de travail ci-après sont considérés comme des ports d'attache indépendants l'un de l'autre;
 - le palais de justice de Montréal;
 - la Cour d'appel du Québec;
 - le Centre judiciaire Gouin*;
 - le Tribunal de la jeunesse;

*Dans l'éventualité où aucun employé n'est affecté au Centre judiciaire Gouin, celui-ci est réputé faire partie du port d'attache du palais de justice de Montréal.

3. Liste cumulative

- a) Afin d'assurer une répartition équitable des heures supplémentaires, une liste cumulative présentant, pour chaque employé visé, le nombre d'heures supplémentaires effectuées est mise à jour et affichée à chaque deux (2) semaines, sauf pour les ports d'attache de cinq (5) constables et moins. Celle-ci est toutefois fournie sur demande dans un délai raisonnable.
- b) La liste cumulative est établie par chaque port d'attache, par classe d'emplois. Les heures supplémentaires effectuées à l'extérieur du port d'attache, lorsqu'un employé est requis de se déplacer (ex : garde de jurés, cour itinérante) y sont également comptabilisées.
- c) Lors de l'arrivée d'un nouvel employé, du changement de port d'attache d'un employé ou du retour d'un employé à la suite d'une absence de plus d'un mois, un quantum d'heures « réputées faites » est inscrit au nom de l'employé à la liste cumulative de son nouveau port d'attache. Ce quantum est établi en fonction de la moyenne de l'ensemble des heures supplémentaires compilées à la liste cumulative.
- d) La période de référence est du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année. À chaque 1^{er} janvier, l'accumulateur des heures supplémentaires effectuées et inscrites à la liste cumulative est remis à zéro. L'ordre de rappel des employés est toutefois fixé selon le rang établi au 31 décembre précédent.

4. Disponibilité aux fins de la répartition des heures supplémentaires

- a) Chaque employé est responsable de faire part de ses disponibilités aux fins de l'octroi du travail en heures supplémentaires, selon les modalités prévues par l'employeur. Un employé est réputé indisponible pendant ses vacances ou lorsqu'il est absent en vertu des sections 31, 36, 37, 38 ou 39 de la convention collective.
- b) Au moment où le travail en heures supplémentaires est assigné, l'employé ayant offert une disponibilité est considéré, indépendamment qu'il soit ou non sur les lieux de travail et/ou en congé, lorsque toutes les heures supplémentaires à effectuer ont lieu à l'extérieur de ses heures régulières de travail.
- c) Malgré l'alinéa précédent, seul l'employé disponible déjà présent sur les lieux de travail est considéré pour effectuer des heures supplémentaires, s'il s'agit d'un travail urgent ou non planifié, afin d'assurer la continuité de service à la suite de sa journée régulière de travail.

- d) Le constable spécial, classe nominale qui agit à titre d'enquêteur aux fins de l'article 42,05 de la convention collective ainsi que le constable spécial, classe principale est réputé indisponible lorsque ses fonctions ne lui permettent pas d'effectuer du travail en heures supplémentaires, même s'il avait préalablement exprimé sa disponibilité. Le cas échéant, aucun refus n'est comptabilisé à la liste cumulative.

5. Modalités de répartition des heures supplémentaires

Le travail en heures supplémentaires est confié en priorité aux employés appartenant à la même classe d'emplois du port d'attache où le surtemps est requis, selon l'ordre et les modalités ci-après mentionnées.

Toutefois, lorsqu'une assignation de travail permettant à l'employé de compléter sa semaine régulière de travail comporte également des heures supplémentaires, ces dernières lui sont confiées en priorité et ne sont pas visées par les modalités de répartition ci-après, si la moitié ou plus des heures prévues à cette assignation sont assujetties à la section 30 de la convention collective.

a) Employé à temps complet

Le travail en heures supplémentaires est offert à l'employé à temps complet disponible, en priorisant celui dont le quantum d'heures à la liste cumulative est le moins élevé et ainsi de suite :

- i. Lorsque plus d'une répartition est offerte au cours d'une même journée, l'employé choisit l'une ou l'autre de celles-ci; étant entendu qu'il est priorisé uniquement pour une assignation par jour.
- ii. Lorsque l'employé disponible refuse d'effectuer une assignation, il est considéré avoir fait les heures supplémentaires offertes aux fins de la liste cumulative. S'il y a plusieurs assignations offertes au cours d'une même journée et que l'ensemble de celles-ci sont refusées, les heures supplémentaires considérées avoir été faites sont celles correspondant à la plus longue assignation proposée.
- iii. Les modalités de répartition prévues précédemment s'appliquent également aux heures supplémentaires effectuées dans le cadre d'une assignation à la garde de jurés, sous réserve des dispositions de la Lettre d'entente n° 4 de la convention collective.

b) Employé à temps partiel

Lorsqu'une assignation en heures supplémentaires n'a pu être comblée par un employé à temps complet, celle-ci est offerte à l'employé à temps partiel selon les modalités prévues en a), en remplaçant les termes « temps complet » par « temps partiel ».

c) Employé occasionnel

Lorsqu'une assignation en heures supplémentaires n'a pu être comblée par un employé à temps partiel, celle-ci est offerte à l'employé occasionnel selon les modalités prévues en a), en remplaçant les termes « temps complet » par « occasionnel ».

d) Particularités

- i. Les modalités de répartition prévues précédemment ne s'appliquent pas dans le cas des heures supplémentaires effectuées à la cour itinérante. Cependant, ces heures supplémentaires effectuées ou considérées effectuées par l'employé sont ajoutées à celles inscrites à la liste cumulative du port d'attache de l'employé visé.
- ii. À défaut de volontaire, l'employeur, sous réserve de l'efficacité des opérations, privilégie la désignation de l'employé détenant le moins d'années de service ou de service continu qui est déjà sur les lieux du travail.

6. Autres dispositions

- a) Les modalités prévues à la présente ont préséance sur celles des deux premiers alinéas de l'article 42,07 de la convention collective, et ce, tant qu'elles sont en vigueur.
- b) Dans le cas où une erreur administrative est invoquée et que celle-ci est avérée, l'employeur donne priorité à l'employé lésé pour un nombre d'heures équivalent, sous réserve de l'article 4 c) de la présente.
- c) L'employeur ou le syndicat peut mettre fin à la présente entente, sous réserve de la transmission d'un préavis écrit de trente (30) jours à l'autre partie. Le cas échéant, les dispositions des deux premiers alinéas de l'article 42,07 de la convention collective s'appliquent au terme du préavis.

L'employeur et le syndicat peuvent également convenir d'autres modalités de répartition des heures supplémentaires, dans la mesure où celles-ci ne modifient d'aucune façon le quantum et la rémunération liée à ces heures supplémentaires.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

CONCERNANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR L'APPELLATION DU CORPS D'EMPLOIS DE CONSTABLE SPÉCIAL

Les parties conviennent de créer un comité de travail dont le mandat est :

- de discuter de l'appellation du corps d'emplois afin d'évaluer si celle-ci influence la perception des citoyens eu égard au rôle de constable spécial;
- de formuler des recommandations, conjointes ou non, aux parties négociantes dans les douze (12) mois suivant sa constitution.

Le comité de travail entreprend ses travaux dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants l'entrée en vigueur de la convention collective.

Le comité de travail est composé de trois (3) représentants de la partie syndicale et de trois (3) représentants de la partie patronale.

Les membres du comité peuvent s'adjoindre, au besoin et à leurs frais, les personnes ressources qu'elles jugent appropriées à l'avancement des travaux.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

CONCERNANT L'INSTAURATION D'UN RÉGIME SPÉCIAL D'HEURES DE TRAVAIL À L'ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

1. Principes généraux

- a) La présente lettre d'entente s'applique aux constables spéciaux œuvrant à l'Assemblée nationale du Québec (ci-après « l'Assemblée »).
- b) L'Assemblée peut établir un régime spécial d'heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire, lequel peut comporter différents cycles de travail, à la condition que la totalité des heures travaillées au cours d'un même cycle corresponde à une moyenne de quarante (40) heures par semaine.
- c) Aux fins de la présente lettre d'entente, on entend par :
 - « cycle de travail » : une période de séquences successives de travail ne pouvant excéder douze (12) semaines, au cours de laquelle les journées régulières de travail et la durée de celles-ci peuvent être réparties différemment d'une semaine à l'autre.
 - « semaine » : période de sept (7) jours consécutifs débutant le lundi.
 - « quart de travail » : un quart de jour, de soir ou de nuit.
- d) Les dispositions du 1^{er} et 4^e paragraphe de l'article 30,01 de la convention collective ne s'appliquent pas aux employés assujettis à un régime spécial d'heures de travail en vertu de la présente lettre d'entente.

2. Cycles de travail

Lorsque l'Assemblée établit un cycle de travail, les modalités suivantes doivent être respectées:

- a) Un cycle de travail peut inclure des semaines de cinq (5) jours de travail d'une durée de huit (8) heures et des semaines de quatre (4) jours de travail d'une durée de dix (10) heures.
Dans la mesure du possible, au cours d'un même cycle de travail, l'Assemblée favorise le plus grand nombre possible de jours de travail de même durée.
- b) Malgré les dispositions du paragraphe a), un cycle de travail peut prévoir, lors des semaines de quatre (4) jours de travail, des journées régulières de travail de huit (8) et de douze (12) heures.
Un maximum de vingt-cinq pourcent (25%) des semaines d'un même cycle de travail peut inclure des journées régulières de travail de durées différentes.

- c) Pour chacune des semaines d'un cycle de travail, l'employé bénéficie de deux (2) ou trois (3) jours de congé dont au moins deux (2) jours doivent être consécutifs.
- d) L'employé doit être assigné à un même quart de travail au cours d'une même semaine, lequel peut prévoir des heures de début et de fin différentes.
- e) L'employé bénéficie d'un minimum de dix (10) heures de repos entre la fin et la reprise du travail.
- f) Un cycle de travail doit être affiché au moins trois (3) semaines à l'avance et identifier les jours de travail et de congés de même que les quarts de travail auxquels sera assigné l'employé.

Malgré ce qui précède, lorsque les nécessités du service l'exigent, les quarts de travail ainsi établis peuvent être modifiés. Cependant, pour être considéré comme des heures régulières de travail, l'employé doit être avisé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

- g) L'employé conserve son assignation pour chacune des séquences de travail prévues à son cycle de travail, à moins d'un changement permis dans le cadre de la présente lettre d'entente.

3. Implantation ou modification d'un cycle de travail

- a) Lorsque l'Assemblée souhaite mettre en place ou modifier un cycle de travail établi conformément au présent régime spécial d'heures de travail, elle consulte le syndicat par l'intermédiaire d'un comité composé de deux (2) membres désignés par l'Assemblée et de deux (2) employés désignés par le syndicat.

Afin de permettre au syndicat de formuler ses recommandations, la consultation doit avoir lieu au moins (30) jours avant l'entrée en vigueur ou la modification d'un cycle de travail.

- b) Le comité peut également se rencontrer à la demande de l'une ou l'autre des parties pour discuter d'une problématique liée à l'application du régime spécial d'heures de travail en vigueur.
- c) Lors de l'attribution des cycles de travail, l'Assemblée considère les préférences exprimées par les employés, en priorisant l'employé ayant le plus de service continu.

4. Changement de cycle de travail

- a) À chaque deux (2) ans, l'Assemblée permet aux employés de changer de cycle de travail. Au moins trente (30) jours avant cet exercice, le syndicat est consulté par l'intermédiaire du comité prévu à l'article 3 a).

- b) Lors de la réattribution des cycles de travail, l'Assemblée considère les préférences exprimées par les employés, en priorisant l'employé ayant le plus de service continu.
- c) Lors de la fin d'emploi d'un employé, l'Assemblée propose l'assignation libérée à l'ensemble des employés qui ne sont pas déjà assujettis à ce cycle.

L'Assemblée comble l'assignation en considérant les préférences exprimées et en priorisant l'employé ayant le plus de service continu. La même procédure s'applique pour la nouvelle assignation ainsi libérée et ainsi de suite jusqu'à ce que toutes les assignations soient comblées.

5. Fin d'application d'un cycle de travail

L'Assemblée peut mettre fin à l'application d'un cycle de travail en informant le syndicat et les employés concernés au moins trois (3) semaines à l'avance.

Le cas échéant, l'Assemblée s'assure que la totalité des heures travaillées par l'employé qui intègre un nouveau cycle correspond à une moyenne de quarante (40) heures par semaine.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4

RELATIVE À LA SÉLECTION DES EMPLOYÉS LORS DES DÉLIBÉRATIONS DES JURÉS DANS LES PALAIS DE JUSTICE

À l'occasion des délibérations des jurés dans les palais de justice, le sous-ministre conserve le libre exercice de ses droits d'employeur quant à la détermination des modes d'opérations nécessaires à la garde des jurés. Toutefois, lorsque le sous-ministre décide de recourir aux services de constables spéciaux à la sécurité dans les édifices gouvernementaux, il s'engage à y affecter un employé permanent ou temporaire dans la mesure où un de ses employés est volontaire et qualifié. Advenant que le sous-ministre décide d'affecter plus d'un constable lors des délibérations d'un jury, le second constable sera choisi par le sous-ministre parmi les employés permanents, temporaires ou occasionnels.

La présente lettre d'entente est valide pour la durée de la convention collective, à compter de son entrée en vigueur.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5

CONCERNANT LES DROITS PARENTAUX

S'il advenait une modification au régime fédéral d'assurance-emploi ou au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) concernant les droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

De même, s'il advenait une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6

CONCERNANT L'ADMINISTRATION PAR L'EMPLOYEUR DU RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE ET DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE

Les parties conviennent de ce qui suit, et ce, en application des articles 38,07, 38,08 et 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 l'entrée en vigueur 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'assurances et la transmission à l'assureur des données nécessaires requises.

2. Tel que prévu à l'article 38,10 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 entrée en vigueur, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite, sous réserve d'une mésentente avec l'assureur conduisant à un appel d'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 de quarante-cinq (45) jours avant son entrée en vigueur.

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

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

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. La présente lettre d'entente prend fin à la date correspondant à l'échéance de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7

CONCERNANT L'OCTROI D'UNE PRIME TEMPORAIRE AFIN DE FAVORISER LA RÉTENTION ET LA STABILITÉ À L'EMPLOI

CONSIDÉRANT les problématiques de rétention et de stabilité à l'emploi constatées;

Une prime temporaire de trois pour cent (3%) du taux de traitement est versée au constable spécial (303-10 et 303-05) afin de favoriser la rétention et la stabilité à l'emploi.

Modalités d'application

1. Cette prime est versée pour un maximum de quatre (4) années complètes, conformément aux périodes d'application suivantes :
 - Première (1^{ère}) année d'engagement: à l'entrée en vigueur de la convention ou à l'entrée en fonction si celle-ci est postérieure, sans excéder le 30 mars 2028;
 - Deuxième (2^e) année d'engagement : au terme de la première année d'entrée en vigueur de la convention ou au terme de la première année d'entrée en fonction si celle-ci est postérieure, sans excéder le 30 mars 2028;
 - Troisième (3^e) année d'engagement : au terme de la deuxième année d'entrée en vigueur de la convention ou au terme de la deuxième année d'entrée en fonction si celle-ci est postérieure, sans excéder le 30 mars 2028;
 - Quatrième (4^e) année d'engagement : au terme de la troisième année d'entrée en vigueur de la convention ou au terme de la troisième année d'entrée en fonction si celle-ci est postérieure, sans excéder le 30 mars 2028.
2. Cette prime s'applique sur le taux de traitement et elle est versée sur les heures rémunérées à taux normal. Elle n'est pas versée quand l'employé ne reçoit pas de traitement. Elle est réduite proportionnellement lors d'un congé partiel sans traitement.
3. Malgré ce qui précède, lors d'une absence en invalidité, la prime est maintenue mais s'applique sur le montant des prestations d'assurance traitement.
4. Advenant que l'absence invalidité se prolongeait au-delà de l'échéance de la prime, le montant des prestations établi en vertu de l'article 3 de la présente sera réajusté en conséquence.

Entrée en vigueur et échéance

5. Cette prime est effective à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective et se termine au plus tard le 30 mars 2028, selon les modalités prévues à l'article 1 de la présente.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8

RELATIVE À LA SOUS-TRAITANCE

Les parties, par leurs représentants dûment mandatés et autorisés, s'entendent pour recommander au gouvernement :

1. Qu'il appartient au sous-ministre de décider des modes d'opération de son organisation. Toutefois, les parties conviennent de collaborer pour assurer l'utilisation optimale des ressources de l'organisation.

2. Que, sauf en cas d'urgence et de force majeure, lorsque le sous-ministre envisage de confier certaines activités en sous-traitance et que de façon prévisible des employés peuvent être affectés par cette décision, il consulte alors le syndicat. Dans ce cas, il informe, par écrit, le syndicat de ses intentions, au plus tard le 30 avril de chaque exercice financier de sa programmation annuelle des contrats de service laquelle établit, par famille d'activités, les budgets qui sont prévus pour l'octroi de contrats de service. La consultation ne limite pas cependant le droit à des variations budgétaires par famille d'activités. Dès la réception des informations pertinentes de la programmation annuelle des contrats de service, le syndicat formule ses recommandations dans un délai maximum de vingt (20) jours et un comité paritaire spécial peut être convoqué sur ce sujet s'il y a lieu.

Par la suite, le syndicat est informé, en cours d'exercice financier, du suivi des dépenses sur les aspects pertinents de la programmation annuelle des contrats de service.

Le sous-ministre informe le syndicat de tout contrat de service qui peut affecter le personnel et n'aurait pas été prévu à la programmation annuelle. Dans ce cas, le syndicat formule ses recommandations dans un délai maximum de vingt jours.

3. Que la consultation prévue à l'article 2 de la présente porte notamment sur les conséquences possibles résultant de sa décision en ce qui concerne le nombre d'employés susceptibles d'être touchés de même que sur la possibilité d'effectuer à l'interne les travaux à un coût égal ou moindre.

4. Le défaut par le sous-ministre d'informer le syndicat conformément à l'article 2 de la présente peut être contesté par grief conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à la section 12 de la présente convention collective.

L'arbitre pourra ordonner la suspension de l'exécution d'un contrat de sous-traitance qui peut affecter le personnel jusqu'à ce que le syndicat ait été consulté.

5. Au besoin, lorsque l'expertise professionnelle n'est pas disponible parmi les employés présents au travail, le directeur du service peut pour le développement de l'expertise professionnelle des employés affecter des sommes à même le budget prévu pour le développement des ressources humaines.

6. Un employé ne peut être en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9

CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE ET LE RACHAT D'ANNÉES NON CONTRIBUÉES À UN RÉGIME DE RETRAITE

LA PRÉSENTE LETTRE D'ENTENTE ENTRE EN VIGUEUR LE 1^{ER} AVRIL 2018.

Les parties conviennent des modalités ci-après pour l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie de 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 38,16 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 38,16. Le cas échéant, l'employé doit épuiser sa banque préalablement au paiement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 38,16.

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 38,18 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 36,07 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 34 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 l'article 34,12 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, les dispositions de l'article 30,01 de la convention afférente à la semaine normale de travail de 40 heures ne s'appliquent plus à l'employé, le nombre d'heures de sa nouvelle semaine de travail devenant sa semaine normale et ne pouvant 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 régulier 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.

L'employé qui bénéficie d'une retraite progressive en vertu de l'article 31,43 de la convention collective peut choisir de bénéficier simultanément d'un congé de préretraite. Dans un tel cas, le congé de préretraite doit correspondre à la durée du temps de travail établi pour la retraite progressive et l'utilisation des congés de maladie se fait proportionnellement à ce temps de travail prévu.

Pendant la durée de son congé de préretraite totale et pendant les périodes où il épuise ses jours de congé de maladie dans le cadre de sa préretraite graduelle, l'employé n'accumule pas de jours de congé de maladie et il n'est admissible à aucune des prestations visées par l'article 38,16.

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 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 1^{er} avril 2020, l'employé doit acquitter son rachat entre le 1^{er} avril 2020 et le 31 mars 2022.

6. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

La présente lettre d'entente s'applique aux employés à temps complet et à l'employé à temps partiel visé par l'article 38,35, en faisant les adaptations nécessaires.

7. DURÉE DE LA LETTRE D'ENTENTE

La présente lettre d'entente prend fin le 31 mars 2022.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 10
RELATIVE À L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Les parties conviennent de modifier l'aménagement du temps de travail des constables spéciaux de manière à favoriser et accroître la sécurité des intervenants œuvrant dans le système judiciaire, législatif et exécutif en retirant l'ensemble des périodes de repos prévues à la convention collective, en contrepartie d'une majoration de traitement de six et vingt-cinq dixièmes pour cent (6,25) %. Cette majoration s'applique sur les heures rémunérées à taux normal.

Les dispositions des articles 30,08, 30,15 et 30,24 de la section 30 sont suspendues tant que la présente lettre d'entente demeure en vigueur.

Cette majoration est considérée aux fins d'établir le taux de traitement annuel prévu aux différentes dispositions de l'article 41,01 qui doit servir au calcul de la rémunération à verser au constable, en application des dispositions de la présente convention collective.

Elle ne doit d'aucune façon être considérée à d'autres fins. Notamment, elle ne modifie aucunement le taux de traitement horaire aux fins d'établir l'échelle de traitement des classes d'emplois de constable spécial prévues à l'annexe 2 et n'est pas considérée lors de la détermination de la rémunération de l'employé qui est nommé à un emploi d'une autre classe d'emplois que celles de constable spécial.

Les parties conviennent également de se rencontrer au besoin afin de discuter de toutes questions relatives à des difficultés d'application, de gestion ou d'interprétation de la présente lettre d'entente.

La présente lettre d'entente prend effet à l'entrée en vigueur de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 11

CONCERNANT L'INTRODUCTION D'UNE PRIME TEMPORAIRE RELATIVE AUX TÂCHES D'INCARCÉRATION DE DÉTENUS DANS LES PALAIS DE JUSTICE

CONSIDÉRANT les tâches relatives à l'incarcération de détenus effectuées par les constables spéciaux œuvrant dans les palais de justice;

Une prime temporaire relative aux tâches d'incarcération de détenus de trois pour cent (3%) du taux de traitement est versée au constable spécial (303-10 et 303-05) qui œuvre dans les palais de justice.

Modalités d'application

1. Cette prime s'applique uniquement aux constables spéciaux œuvrant dans les palais de justice.
2. Cette prime s'applique sur le taux de traitement et elle est versée sur les heures rémunérées à taux normal. Elle n'est pas versée quand l'employé ne reçoit pas de traitement. Elle est réduite proportionnellement lors d'un congé partiel sans traitement.
3. Malgré ce qui précède, lors d'une absence en invalidité, la prime est maintenue mais s'applique sur le montant des prestations d'assurance traitement.
4. Advenant que l'absence invalidité se prolongeait au-delà de l'échéance de la prime, le montant des prestations établi en vertu de l'article 3 de la présente sera réajusté en conséquence.
5. Le syndicat s'engage à se désister et donner une quittance complète de tous griefs ou recours relatifs à l'incarcération des détenus, notamment du grief n° 61424, et renonce à toute procédure en lien avec ces tâches et fonctions jusqu'au 30 mars 2028.

Entrée en vigueur et échéance

6. Cette prime est effective à compter du 1^{er} août 2021 et prend fin le 30 mars 2028.

LETTRE D'INTENTION NUMÉRO 1

RELATIVE AU COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)

Le Syndicat des constables spéciaux du gouvernement du Québec (SCSGQ) peut formuler des demandes d'information au Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) visant les travaux du comité de travail sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ayant pour mandat d'examiner l'opportunité d'apporter certaines modifications au RREGOP en tenant compte de certains enjeux, notamment :

- d'examiner les paramètres et l'évolution des régimes de retraite;
- d'examiner le financement;
- de faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Ce comité de travail est composé de six (6) représentants de la partie patronale et de deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), Fédération autonome de l'enseignement (FAE), Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

Le SCT informera le SCSGQ des conclusions des travaux du comité.

LETTRE D'INTENTION NUMÉRO 2

CONCERNANT LE PROCESSUS D'OCTROI DE L'UNIFORME

Les parties reconnaissent que la gestion de l'uniforme appartient à l'employeur.

L'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer, à la demande de l'une ou l'autre des parties, par le biais du comité d'équipement, afin de revoir le processus d'octroi de l'uniforme.

Dans le cadre des travaux de ce comité, la partie syndicale pourra discuter avec l'employeur de toutes suggestions qu'elle juge appropriées concernant l'uniforme des constables spéciaux.

LETTRE D'INTENTION NUMÉRO 3

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX

Le Syndicat des constables spéciaux du gouvernement du Québec (SCSGQ) peut formuler des demandes d'information au Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) visant les travaux du comité de travail sur les droits parentaux, ayant pour mandat notamment :

- d'analyser les composantes suivantes du régime de droits parentaux et d'émettre des recommandations;
- d'examiner les enjeux liés aux modalités d'application des dispositions sur les droits parentaux prévus à la convention collective;
- d'analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus à la convention collective afin de s'assurer de leur conformité avec le cadre législatif actuel;
- de faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Ce comité de travail est composé de quatre (4) représentants de la partie patronale et d'un (1) représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), Fédération autonome de l'enseignement (FAE), Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

Le SCT informera le SCSGQ des conclusions des travaux du comité.