

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DES
GARDES DU CORPS-CHAUFFEURS

2020-2032

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – INTERPRÉTATION.....	5
ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE DE L'ASSOCIATION	8
ARTICLE 3 – RESPONSABILITÉS ET FONCTIONS DE L'EMPLOYEUR.....	8
ARTICLE 4 – PRATIQUES INTERDITES	10
ARTICLE 5 – RÉGIME SYNDICAL.....	10
ARTICLE 6 – DROIT D’AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS.....	12
ARTICLE 7 – RÉUNIONS DE L'ASSOCIATION.....	12
ARTICLE 8 – ABSENCES POUR FINS D'ASSOCIATION.....	13
ARTICLE 9 – ABSENCES POUR ACTIVITÉS MIXTES	14
ARTICLE 10 – COMITÉ PARITAIRE	15
ARTICLE 11 – REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	16
ARTICLE 12 – RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	16
ARTICLE 13 – ARBITRAGE DES GRIEFS	19
ARTICLE 14 – MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES.....	21
ARTICLE 15 – CLASSIFICATION ET CLASSEMENT	23
ARTICLE 16 – ÉVALUATION.....	28
ARTICLE 17 – STATUT DE PERMANENT	29
ARTICLE 18 – SERVICE ET SERVICE CONTINU.....	29
ARTICLE 19 – AVANCEMENT D'ÉCHELON	30
ARTICLE 20 – RAPPEL ET MISE À PIED	31
ARTICLE 21 – SÉCURITÉ D'EMPLOI	33
ARTICLE 22 – EMPLOYÉS OCCASIONNELS.....	35
ARTICLE 23 – ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS.....	39
ARTICLE 24 – FRAIS À L’OCCASION D’UN DÉMÉNAGEMENT.....	40
ARTICLE 25 – DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES.....	45
ARTICLE 26 – LANGUE DE TRAVAIL	46
ARTICLE 27 – SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	46

ARTICLE 28 – COSTUMES ET UNIFORMES	47
ARTICLE 29 – VERSEMENT DES GAINS	48
ARTICLE 30 – AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	51
ARTICLE 31 – CONGÉS SANS TRAITEMENT	52
ARTICLE 32 – CHARGES PUBLIQUES ET SERVICES COMMUNAUTAIRES	60
ARTICLE 33 – CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES	61
ARTICLE 34 – VACANCES ANNUELLES.....	61
ARTICLE 35 – PRIMES	65
ARTICLE 36 – CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX.....	65
ARTICLE 37 – DROITS PARENTAUX.....	67
ARTICLE 38 – RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT	83
ARTICLE 39 – ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....	94
ARTICLE 40 – FRAIS REMBOURSABLES LORS D'UN DÉPLACEMENT ET AUTRES FRAIS INHÉRENTS.....	97
ARTICLE 41 – RÉMUNÉRATION	98
ARTICLE 42 – GREVE ET LOCK-OUT	103
ARTICLE 43 – DURÉE DE LA CONVENTION.....	103

ANNEXES

ANNEXE 1 – ÉCHELLE DE TRAITEMENTS ANNUELS	105
ANNEXE 2 – ÉCHELLE DE TRAITEMENTS ANNUELS	106
ANNEXE 3 – ÉCHELLE DE TRAITEMENTS ANNUELS	107
ANNEXE 4 – MISE À JOUR DES TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT	108

LETTRES D'ENTENTE

1. LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 5 DE LA DIRECTIVE DE CLASSIFICATION DES GARDES DU CORPS-CHAUFFEUR.....	109
2. LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE ET AU RECLASSEMENT	110
3. LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE OU POUR LE RACHAT D'ANNÉES NON CONTRIBUÉES À UN RÉGIME DE RETRAITE DE L'EMPLOYÉ	111
4. LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA VALORISATION DE L'EMPLOI DE GARDE DU CORPS-CHAUFFEUR	114
5. LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA REQUALIFICATION DE L'EMPLOYÉ À TEMPS RÉDUIT	115
6. LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA MISE EN PLACE D'UN PROJET PILOTE VISANT L'UTILISATION TEMPORAIRE DES EMPLOYÉS INVALIDES.....	118

LETTRES D'INTENTION

1. LETTRE D'INTENTION RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX	119
--	-----

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES GARDES DU CORPS-CHAUFFEURS

ARTICLE 1 – INTERPRÉTATION

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

- a) ASSOCIATION : l'Association professionnelle des gardes du corps du gouvernement du Québec;
- b) COMITÉ PARITAIRE : le comité institué selon l'article 71 de la *Loi sur la fonction publique*;
- c) CONJOINT :
 - i) celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnu par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union, avec une personne qu'elle présente publiquement comme son conjoint. 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 conjointe ou 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 articles 36, 37 et 38, on entend par conjoint les personnes :
 - a) qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent;
 - b) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

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

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

- d) CONVENTION : la présente convention collective;
- e) EMPLOYÉ : un agent de la paix, constable spécial, fonctionnaire du gouvernement du Québec, faisant partie de l'unité de négociation visée par la convention;
- f) EMPLOYÉ OCCASIONNEL : un employé tel que défini à la *Directive concernant les employés occasionnels de la fonction publique* et ses modifications et qui possède le statut d'agent de la paix;
- g) EMPLOYÉ PERMANENT : un employé qui a terminé la période d'emploi continue à titre temporaire prescrite par les dispositions édictées en vertu de l'article 14 de la *Loi sur la fonction publique* et qui a obtenu le statut de permanent conformément à cette loi et à l'article 17 de la convention;
- h) EMPLOYÉ TEMPORAIRE : un employé qui n'a pas terminé la période d'emploi continue à titre temporaire prescrite par les dispositions édictées en vertu des articles 13 et 14 de la *Loi sur la fonction publique*;
- i) EMPLOYÉ À TEMPS RÉDUIT: un employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un (1) mois civil suite à une entente avec le sous-ministre établie conformément aux dispositions de la convention collective
- j) EMPLOYEUR : le gouvernement du Québec, en sa qualité d'employeur des agents de la paix désignés au sous-paragraphe e) du présent article et qui font partie de la fonction publique au sens de la *Loi sur la fonction publique*;
- k) ENFANT À CHARGE : un enfant de l'employé, de son conjoint ou des deux, ni marié ni uni civilement, résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :
 - est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou,
 - est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquente à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu. Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu par l'article 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 exerçait 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;

l) JOUR OUVRABLE : jour de travail ou de disponibilité prévu par l'horaire de travail de l'employé;

m) MINISTÈRE : le ministère de la Sécurité publique;

n) SERVICE : la période d'emploi d'un employé occasionnel excluant tous les jours ouvrables non rémunérés prévus par l'horaire de travail de l'employé au cours d'une année civile; cette période se calcule en années, en mois ou en jours. L'année comporte deux cent huit (208) jours de travail et vingt-six (26) jours de disponibilité pour un total de deux cent trente-quatre (234) jours ouvrables. Un employé occasionnel ne peut accumuler plus d'une année de service par année civile.

o) SERVICE CONTINU : la période d'emploi ininterrompue d'un employé temporaire ou permanent depuis sa dernière nomination à titre d'employé temporaire. Cette période se calcule en années et en jours, l'année comportant deux cent huit (208) jours de travail et vingt-six (26) jours de disponibilité pour un total de deux cent trente-quatre (234) jours ouvrables. Un employé temporaire ou permanent ne peut accumuler plus d'une année de service continu par année civile.

L'employé temporaire inscrit sur une liste de rappel conserve le service continu qu'il a accumulé et continue à l'accumuler lorsqu'il est rappelé au travail;

p) SOUS-MINISTRE : le sous-ministre du ministère de la Sécurité publique ou son représentant;

q) SUPÉRIEUR IMMÉDIAT : la personne exclue de l'unité de négociation et qui, aux fins de la convention, constitue le premier palier d'autorité et est le représentant du sous-ministre auprès de l'employé;

r) SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE : la personne exclue de l'unité de négociation et qui, aux fins de la convention, constitue le deuxième palier d'autorité et est le représentant du sous-ministre auprès de l'employé;

s) UNITÉ DE NÉGOCIATION : l'unité de négociation décrite à l'article 2 de la convention.

1,02 À moins que le contexte n'indique un sens différent, les mots qui ne sont pas expressément définis dans la convention ont le sens que leur donnent les règlements et directives découlant de la *Loi sur la fonction publique*.

1,03 Dans la convention, à moins que le contexte n'indique un sens différent, l'utilisation de la forme masculine désigne aussi bien les femmes que les hommes et est utilisée dans le seul but d'alléger le texte.

1,04 Les annexes, les lettres d'entente ainsi que la lettre d'intention font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE DE L'ASSOCIATION

2,01 L'employeur reconnaît que l'association est aux fins de la négociation et pour l'application de la convention, la représentante exclusive de tous les employés compris dans l'unité de négociation.

ARTICLE 3 – RESPONSABILITÉS ET FONCTIONS DE L'EMPLOYEUR

3,01 L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits comme employeur sous réserve des stipulations de la convention.

3,02 L'employeur peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues par la convention après en avoir avisé les employés visés et l'association au moins quinze (15) jours à l'avance. Il est entendu toutefois que, si un employé se croit lésé par de telles modifications, il peut recourir à la procédure de règlement des griefs et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.

3,03 En matière civile, lorsqu'un 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 du sous-paragraphe 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 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 sous-paragrapes 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 présent paragraphe, un fonctionnaire qui poursuit un employé dans le contexte de sa relation avec l'employeur comme citoyen, n'est pas considéré être un fonctionnaire.

Le présent paragraphe s'applique à l'ex-employé pour des gestes posés alors qu'il était à l'emploi de l'employeur.

3,04 En matière pénale ou criminelle, lorsqu'un employé est rencontré par un enquêteur dans le cadre d'une enquête policière ou poursuivi en justice pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur, sur demande écrite de l'employé au sous-ministre, lui désigne à ses frais, après l'avoir consulté, un procureur parmi ceux à sa disposition pour assurer sa défense.

Le sous-paragraphe précédent ne s'applique pas lorsque l'employeur est à l'origine de la poursuite.

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

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 paragraphes 3,03 ou 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, lorsqu'un employé est assigné à comparaître comme témoin à l'occasion d'une enquête ou d'une pré-enquête judiciaire ou quasi-judiciaire pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur assiste l'employé qui en fait la demande écrite au sous-ministre. Après avoir consulté l'employé, l'employeur lui désigne à ses frais un procureur parmi ceux à sa disposition.

Le sous-paragraphe précédent ne s'applique pas lorsque l'employé comparaît comme témoin dans une cause où il est l'une des parties.

3,07 Lorsqu'un employé est requis de comparaître devant une instance de déontologie policière pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur assiste l'employé qui en fait la demande écrite au sous-ministre. Après avoir consulté l'employé, l'employeur lui désigne, à ses frais, un procureur parmi ceux à sa disposition.

Le sous-paragraphe précédent ne s'applique pas lorsque l'employeur est à l'origine de la comparution.

L'employé rembourse les frais d'assistance assumés par l'employeur s'il en résulte une sanction.

Malgré le sous-paragraphe précédent, le sous-ministre peut ne pas réclamer à l'employé les frais assumés pour l'assister s'il juge que l'acte a été posé de bonne foi dans des circonstances particulières.

3,08 L'employé a le droit d'adjoindre, à ses frais, au procureur désigné par l'employeur selon les paragraphes 3,03, 3,04, 3,06 et 3,07, son procureur ou celui de l'association.

3,09 L'employeur indemnise l'employé pour la réparation ou le remplacement d'un effet personnel utilitaire ou d'un vêtement endommagé, détruit ou perdu lors d'une intervention de protection de l'employé dans l'exercice de ses fonctions.

L'indemnité payable par l'employeur, le cas échéant, est limitée à un montant raisonnable.

L'employé qui prétend avoir droit à une indemnisation en vertu du présent paragraphe doit en aviser, dès que possible, son supérieur immédiat et lui fournir par écrit, dans un délai raisonnable, les éléments d'information essentiels pour justifier sa réclamation.

Dans le cas où tel dommage, telle perte ou destruction est déjà couvert par une assurance détenue par l'employé ou par tout régime public d'indemnisation, l'indemnité payable par l'employeur est limitée à la différence entre celle reçue de ces autres sources et la perte effectivement subie, le cas échéant, par l'employé.

ARTICLE 4 – PRATIQUES INTERDITES

4,01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination injuste par l'employeur, l'association ou leurs représentants respectifs envers un employé en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son état de grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue dans la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, ou en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre 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* (L.R.Q., c. P-13) et sur les aptitudes ou qualités exigées de bonne foi pour accomplir une tâche est réputée non discriminatoire.

ARTICLE 5 – RÉGIME SYNDICAL

Cotisation

5,01 L'employeur retient sur la paie de chaque employé une somme égale à la cotisation syndicale fixée par l'association.

5,02 Le montant de la cotisation est établi de temps à autre par l'association qui en informe l'employeur par un document dûment signé. Ce montant ne comprend pas les droits d'entrée, les cotisations spéciales, les amendes ou autres peines pécuniaires imposées par l'association 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 l'association varie suivant le traitement de l'employé, tout changement dans la somme à retenir du traitement de l'employé prend effet à compter de la date effective du changement de traitement.

5,04 Dans le cas d'un employé embauché après la signature de la convention, la retenue prévue par le présent article prend effet dès son entrée en fonction.

5,05 Dans les quinze (15) jours qui suivent celui où il a effectué une retenue prévue par le présent article, l'employeur transmet à l'association un chèque représentant le montant total des retenues ainsi faites accompagné d'une liste indiquant les nom et prénom, adresse domiciliaire, adresse de son lieu de travail, statut d'emploi, classement, date d'entrée en fonction, ministère, centre de responsabilité et traitement des employés affectés par la retenue ainsi que le montant des retenues individuelles.

5,06 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec l'association, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il peut accepter, après consultation de l'association sur le mode de remboursement, de les percevoir au moyen de retenues sur la paie de l'employé. Dans un tel cas, l'employeur ne peut être tenu responsable à l'égard de l'association 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 L'association s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la retenue et du versement à l'association de cotisation syndicale de la paie d'un employé; le présent paragraphe s'applique notamment aux retenues qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas un employé régi par la convention.

Seule l'association est autorisée à effectuer un remboursement de cotisations aux individus.

5,08 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue par le présent article à compter du moment où un employé cesse d'être régi par la convention.

5,09 L'employeur fournit à l'association, dans les quinze (15) jours qui suivent chaque période de paie, un bordereau faisant état des changements relatifs à l'arrivée ou au départ d'employés, à leur inclusion dans l'unité de négociation ou à leur exclusion ainsi que de la raison de ces changements. L'employé est également informé de la raison de son inclusion ou de son exclusion.

5,10 À la fin de chaque année civile, l'employeur fournit à chaque employé, aux fins d'impôts, un relevé indiquant la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

Dispositions transitoires

5,11 Le paragraphe 5,05 des conditions de travail 2003-2010 continue 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 au paragraphe 5,05.

ARTICLE 6 – DROIT D'AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS

6,01 L'employeur s'engage à installer un tableau à l'usage exclusif de l'association à un endroit approprié du bureau du Service de protection des personnalités.

6,02 L'association, par son représentant dûment autorisé, peut afficher sur ce tableau :

- a) tout avis de convocation d'assemblée de l'association signé par un représentant autorisé de l'association;
- b) tout autre document provenant de l'association signé par un représentant autorisé de l'association à la condition qu'il ne soit pas de nature diffamatoire pour l'employeur ou ses représentants et qu'une copie soit remise à l'employeur.

6,03 Le sous-ministre transmet à l'association une copie de toute directive émise par la Direction des ressources humaines du ministère et qui est relative à la convention et une copie de tout document relatif à la convention émis par le sous-ministre à l'intention de tous les employés.

6,04 Le sous-ministre rend accessible la convention collective et ses modifications, sous forme électronique, à chaque employé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention et à tout nouvel employé au moment de son entrée en fonction.

De plus, il rend disponible à chaque nouvel employé la directive de classification se rapportant à son corps d'emploi, la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires* ainsi que tout dépliant explicatif relatif au régime de retraite et aux régimes d'assurance. Il en est de même dans le cas de modifications apportées aux documents précités.

6,05 L'employé reçoit un avis de chaque modification à son traitement ou à son classement.

ARTICLE 7 – RÉUNIONS DE L'ASSOCIATION

7,01 L'association peut être autorisée par le sous-ministre, à la suite d'une demande écrite d'un représentant autorisé 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 de locaux particuliers entraîne des frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation, l'association s'engage à en acquitter le coût dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet, le tout sous réserve que l'employeur ne charge pas de frais de location.

7,03 L'employeur fait en sorte qu'un représentant de l'association qui doit rencontrer un ou des employés puisse utiliser un endroit privé pour le faire, lorsqu'un tel endroit est disponible.

ARTICLE 8 – ABSENCES POUR FINS D'ASSOCIATION

8,01 Tout employé, officiellement mandaté ou délégué par l'association, peut obtenir un congé pour participer aux activités de l'association spécifiées au présent article, et ce, aux conditions qui y sont stipulées.

8,02 Un congé peut être demandé, conformément au présent article, pour les activités suivantes de l'association :

- a) les réunions de l'exécutif de l'association;
- b) les réunions des comités formés par l'association;
- c) les réunions des représentants de l'association au comité paritaire.

8,03 Sauf pour les membres de l'exécutif et les représentants de l'association au comité paritaire, la durée totale des absences permises à un même employé pour participer aux activités énumérées au paragraphe 8,02 ne peut excéder dix (10) jours ouvrables au cours de toute période de douze (12) mois compris entre le 31 mars d'une année et le 1^{er} avril de l'année suivante.

8,04 Le congé prévu par le présent article est accordé lorsque toutes les conditions prévues aux sous-paragraphe a), b), c), d) sont remplies, à l'employé dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service ou à l'employé dont les fonctions sont essentielles à la bonne marche du service s'il peut être remplacé pendant toute la durée de l'absence :

- a) la demande doit être présentée par écrit au sous-ministre, au moyen du formulaire prévu à cet effet, au moins sept (7) jours avant la date du début de l'absence;
- b) la demande doit contenir tous les renseignements requis par le formulaire;
- c) dans sa demande, l'employé doit préciser la durée de son absence;
- d) la demande doit être signée par l'employé et contresignée par un représentant autorisé de l'association, attestant que l'employé est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de sa demande.

8,05 Dans le cas de congés accordés en vertu du présent article, le traitement et les avantages sociaux des employés sont maintenus par l'employeur, sous réserve que le traitement brut des employés pour la durée de leur absence ou de leur libération est sujet à remboursement par l'association.

Pour tout employé libéré à temps complet ou à temps partiel aux fins de l'exercice de fonctions syndicales, le syndicat rembourse, en plus du traitement brut, les avantages sociaux de l'employé pour la durée de la libération. Le montant du remboursement des avantages sociaux équivaut à vingt et un virgule onze pour cent (21,11 %) du traitement brut.

Pour chaque jour de congé, ce remboursement est effectué à raison de 1/234^e du traitement de l'employé.

8,06 Le remboursement prévu par le paragraphe 8,05 est fait dans les trente (30) jours de l'envoi à l'association 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 l'association dans ce délai, les montants payables suivant les dispositions du paragraphe 8,05 portent intérêt au taux prescrit par l'article 100.12 du *Code du travail*.

8,07 L'association fournit sans délai à l'employeur, sous la signature de son secrétaire :

- a) la liste des membres de son exécutif;
- b) la liste des représentants autorisés de l'association;
- c) la liste des membres nommés par l'association au comité paritaire et à tout autre comité conjoint prévu par la convention.

L'association informe également l'employeur de toute modification à ces listes.

ARTICLE 9 – ABSENCES POUR ACTIVITÉS MIXTES

9,01 Un employé qui est membre d'un comité mixte prévu par la convention ou constitué au cours de la convention a le droit de s'absenter sans perte de traitement et de congé hebdomadaire pour assister aux séances de ce comité.

9,02 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins du paragraphe 9,01 reçoit, en remplacement, une autre journée de congé dans les douze (12) mois qui suivent ledit jour.

9,0201 Lorsque le congé ne peut être repris à l'intérieur du délai prévu au paragraphe 9,02, le sous-ministre verse à l'employé, en guise de compensation, l'équivalent de 1/234e du traitement annuel prévu par l'annexe 3 correspondant à son échelon.

9,03 L'employé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé son supérieur immédiat au moyen du formulaire d'absence prévu à cet effet et dans sa demande, il doit préciser la durée de son absence.

ARTICLE 10 – COMITÉ PARITAIRE

10,01 En application du deuxième alinéa de l'article 72 de la *Loi sur la fonction publique*, les parties conviennent de confier les fonctions suivantes au comité paritaire :

- a) d'adopter les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement;
- b) de disposer des griefs qui lui sont référés conformément à la convention;
- c) d'étudier tout projet de modification à la classification qui lui est soumis par le Conseil du trésor et tout projet de modification à la classification élaboré par le Conseil du trésor pour faire suite à une demande du ministère ou de l'association et de faire au Conseil du trésor les recommandations appropriées;
- d) de disposer des appels de classement qui lui sont référés conformément à la convention;
- e) de favoriser de saines relations entre l'employeur et l'association en étudiant des problèmes spécifiques concernant les conditions de travail;
- f) de s'acquitter de toutes autres tâches qui lui sont dévolues en vertu d'une disposition de la convention.

10,02 Le quorum du comité paritaire est de quatre (4) membres dont deux (2) sont nommés par l'association 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 l'association 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 l'association et par la signature du porte-parole des membres nommés par le Conseil du trésor.

ARTICLE 11 – REPRÉSENTATION SYNDICALE

11,01 L'association désigne deux (2) employés permanents à la fonction de délégué de l'association pour participer au règlement des griefs ou des appels de classement et à l'arbitrage des griefs conformément à la convention.

Les fonctions du délégué de l'association consistent à assister tout employé dans la formulation et la présentation d'un grief ou d'un appel de classement pour faire suite à une intégration, et de l'accompagner, s'il y a lieu, aux étapes de la procédure de règlement des griefs où la présence de l'employé est requise.

11,02 Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention, le sous-ministre fournit à l'association une liste des personnes qui le représentent aux différentes étapes de la procédure de règlement des griefs. Le sous-ministre informe l'association de toute modification.

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.

11,03 Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention, l'association fournit à l'employeur la liste de ses délégués. Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur titre de fonction et leur champ d'action. L'association informe la Direction des ressources humaines du ministère de toute modification.

11,04 Aux fins de l'article 12, le syndicat désigne trois (3) représentants parmi les membres de l'exécutif. Un (1) ou des représentants syndicaux peuvent être libérés, sans perte de traitement, pour un maximum de quarante-quatre (44) jours ouvrables par année financière. De tels jours ouvrables sont non-cumulables, non-reportables et peuvent être utilisés par l'un ou l'autre des trois (3) représentants syndicaux. Toute libération aux fins du présent sous-paragraphe est autorisée par le sous-ministre et sujette à une entente entre les parties sur les modalités de libération.

ARTICLE 12 – RÈGLEMENT DES GRIEFS

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

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

12,02 Avant la formulation d'un grief, il est souhaitable que les principaux intervenants que sont l'employé, accompagné s'il le désire d'un délégué de l'association, et les supérieurs immédiat et hiérarchique, ou l'un des deux, s'assurent lors d'échanges que chacun dispose des informations suffisantes afin de trouver des solutions possibles au litige.

Lors des échanges avec l'employeur, le traitement et les avantages sociaux de l'employé et du délégué de l'association sont maintenus.

12,03 Les échanges prévus par le paragraphe 12,02 n'ont pas pour effet d'empêcher un employé qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention de soumettre un grief en suivant la procédure suivante :

a) Première étape :

L'employé, accompagné s'il le désire du délégué de l'association, soumet son grief par écrit à son supérieur immédiat dans les trente (30) jours qui suivent cette prétendue violation ou fausse interprétation. Le formulaire de grief doit être signé par l'employé et il doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé, de même que la décision recherchée.

Le supérieur immédiat et le supérieur hiérarchique doivent répondre conjointement au grief par écrit dans les dix (10) jours suivant sa réception et une copie de la réponse est transmise au délégué de l'association.

b) Deuxième étape :

Si la réponse prévue par la première étape n'est pas satisfaisante ou n'est pas donnée dans le délai imparti, l'association doit soumettre ce grief par écrit au comité paritaire en le mettant à la poste à l'adresse du président du comité paritaire dans les dix (10) jours suivant cette réponse ou, si cette réponse n'a pas été donnée dans le délai imparti, dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai imparti pour répondre.

À l'occasion de la rencontre du comité paritaire, les parties peuvent s'échanger toutes les informations et documents pertinents au litige afin que chaque partie comprenne la position de l'autre et que soient dégagées des avenues de solution possibles.

Le comité paritaire doit disposer du grief dans les soixante (60) jours de la date où il en est ainsi saisi.

Toute décision du comité paritaire sur une question visée au sous-paragraphe b) du paragraphe 10,01 lie les parties.

Malgré ce qui précède, tout grief relatif à une réprimande, une suspension, un congédiement, un relevé provisoire des fonctions, une rétrogradation ou une révocation doit être soumis en première et troisième étape sans être soumis selon la deuxième étape. Les parties peuvent malgré tout convenir de discuter de tels griefs à l'occasion d'un comité paritaire.

c) Troisième étape :

Si le comité paritaire ne décide pas du grief dans les soixante (60) jours de la date où il lui est soumis ou, dans le cas de tout grief ne devant pas être soumis selon la deuxième étape, si la réponse prévue par la première étape n'est pas satisfaisante ou n'est pas donnée dans le délai imparti, l'association peut, en la manière prévue par l'article 13, soumettre ce grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai de soixante (60) jours ou, selon le cas, suivant la réponse ou suivant l'expiration du délai imparti pour répondre.

12,04 Si plusieurs employés se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention, l'association peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit directement à la deuxième étape prévue par le paragraphe 12,03 en indiquant le nom des employés concernés par le grief et la décision recherchée, et en le mettant à la poste à l'adresse du président du comité paritaire à l'intérieur du délai prévu.

12,05 S'il s'agit d'un grief qui affecte l'association comme telle, celle-ci peut, dans les trente (30) jours qui suivent la prétendue violation ou fausse interprétation de la convention soumettre ce grief par écrit directement à la deuxième étape prévue par le paragraphe 12,03.

12,06 L'employeur ou le sous-ministre peut soumettre un grief par écrit à l'association, dans les trente (30) jours suivant une 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 trente (30) jours suivant sa réception, l'association rend sa décision par écrit. Si l'association 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 et le quatre-vingt-dixième jour suivant la présentation du grief.

12,07 Supprimé.

12,08 Tout grief doit être présenté sur les formulaires préparés à cette fin par l'employeur après consultation avec l'association. Le sous-ministre met à la disposition de l'association des exemplaires de ce formulaire. Un exposé de griefs n'est pas réputé entacher d'invalidité pour le seul motif de son défaut de conformité avec le formulaire préparé par l'employeur.

12,09 Les délais prévus par le présent article, ainsi que tous les délais prévus dans la convention en matière de procédure de règlement de griefs sont calculés en jours de calendrier. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prolongé que par entente écrite entre l'employeur et l'association ou leurs représentants.

Les congés hebdomadaires et les jours fériés sont comptés mais lorsque le dernier jour du délai est un congé hebdomadaire ou un jour férié, le délai est prolongé au premier (1^{er}) jour ouvrable suivant.

Le délai de présentation du grief pour l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache à la demande expresse du sous-ministre pour une période de plus de dix (10) jours consécutifs est suspendu pour la durée de son absence.

12,10 Toute entente qui peut intervenir entre l'association 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, l'association et l'employé en cause.

12,11 Le délai de présentation d'un grief est de cent vingt (120) jours à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective ou de ses modifications, et ce, uniquement pour les droits nouveaux qui y sont conférés.

12,12 La poste interne de l'employeur ne constitue pas la poste en matière de procédures de règlements de griefs ou d'appels prévues par la convention.

ARTICLE 13 – ARBITRAGE DES GRIEFS

13,01 Si l'association désire soumettre un grief à l'arbitrage, elle doit, dans le délai prévu par la troisième étape du paragraphe 12,03, en informer par écrit l'employeur et le greffier du tribunal d'arbitrage désigné conformément au paragraphe 13,02 au moyen du formulaire prévu à cette fin par l'employeur après consultation avec l'association.

13,02 Les parties reconnaissent que le greffier du tribunal d'arbitrage est chargé de l'administration courante du régime d'arbitrage prévu par la convention.

13,03 Le grief est entendu devant l'arbitre désigné, à partir de la liste convenue entre les parties et devant les assesseurs de chacune des parties si elles conviennent d'en désigner.

13,04 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 mérite pour décider de l'objection, il dispose de celle-ci dans les plus brefs délais possibles. Au cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief au mérite.

13,05 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.

13,06 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer. L'arbitre peut ordonner le paiement de l'intérêt prévu par l'article 100.12 du *Code du travail* sur les sommes d'argent dues en vertu de sa décision.

13,07 La décision de l'arbitre agissant dans la juridiction qui lui est conférée par la convention doit être motivée et elle lie les parties et elle doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles.

13,08 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante-quinze (75) jours qui suivent la date des plaidoiries à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision n'est toutefois pas nulle 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.

13,09 Chaque partie acquitte les dépenses et traitements de son assesseur et de ses témoins. Les dépenses, honoraires et traitements de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie. Lorsque la présence d'un plaignant est requise à l'audition, l'employeur le libère sans perte de traitement pendant la durée de l'audition. Dans le cas d'un grief prévu par le paragraphe 12,04, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des plaignants.

13,10 À moins d'une entente entre les parties à l'effet contraire, les griefs portés au rôle d'arbitrage sont entendus suivant l'ordre chronologique des avis d'arbitrage.

Chaque mois, dix (10) mois par année, un (1) jour est affecté à l'audition exclusive des griefs provenant de l'unité de négociation visée par la convention.

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;
- d) tout grief comportant un coût récurrent;
- e) tout grief de rétrogradation;
- f) tout grief de suspension de plus de cinq (5) jours ouvrables;
- g) tout grief pour lequel l'arbitre a décidé qu'il doit être entendu en priorité. Dans ce cas, la priorité ne peut être accordée que sur requête écrite de l'une ou l'autre des parties et à la condition que toutes les étapes prévues par la procédure de règlement de griefs aient été suivies et que l'écoulement des délais normaux pour procéder à l'audition ait pour effet de rendre la sentence inapplicable.

13,11 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.

13,12 Sous réserve de dispositions du paragraphe 13,03, les assesseurs avisent et conseillent l'arbitre lors de l'audition et du délibéré. L'arbitre peut toutefois siéger ou délibérer en l'absence des assesseurs ou de l'un d'entre eux, pourvu que ceux-ci aient été dûment convoqués.

ARTICLE 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 dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement.

14,02 Le sous-ministre doit informer l'employé par écrit, avec copie à l'association, 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. Cette disposition n'a toutefois pas pour effet de limiter les moyens de preuve de chacune des parties en arbitrage.

Le défaut de transmettre à l'association l'avis prévu par le présent paragraphe ne peut être invoqué devant un arbitre si l'employé a formulé son grief dans le délai imparti.

14,03 Sous réserve des dispositions du paragraphe 13,06, en matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur 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.

14,04 Aucune réprimande inscrite au dossier d'un employé ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période de douze (12) mois consécutifs, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

Malgré l'alinéa précédent, la période après laquelle une réprimande n'est plus opposable est de douze (12) mois de service pour l'employé occasionnel.

Une réprimande qui n'a pas été suivie, pendant une période de douze (12) mois consécutifs, d'une autre mesure disciplinaire doit être retirée du dossier de l'employé ainsi que tout document s'y référant. Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'un arbitre doit être retirée de son dossier.

Toute sentence arbitrale ou document qui modifie une mesure disciplinaire, doit être versée à son dossier.

14,05 L'employé convoqué à une rencontre préalable dans le but de lui imposer une mesure disciplinaire ou susceptible de conduire à l'imposition d'une mesure disciplinaire à son égard peut exiger la présence d'un délégué de l'association. L'employé est convoqué dans un délai raisonnable compte tenu des circonstances.

Mesures administratives

Consultation du dossier personnel

14,06 Un employé peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande à la Direction des ressources humaines du ministère.

L'employé peut également consulter son dossier s'il est sur place, et ce, en présence du directeur des ressources humaines ou de son représentant désigné à cette fin. Il peut se faire accompagner, s'il le désire, d'un délégué de l'association lors de la consultation de son dossier.

Sous réserve des paragraphes 14,07 et 16,04, l'employé peut ajouter sa version, s'il le juge à propos, quant à un document apparaissant à son dossier.

Un employé peut obtenir une copie de tout document contenu dans son dossier.

Avertissement

14,07 L'avertissement est un avis du sous-ministre qui a pour but d'attirer l'attention de l'employé sur ses obligations.

Dans le cas d'avertissement écrit, les faits se rapportant aux motifs mentionnés ne peuvent être considérés avoir été admis par l'employé si celui-ci fait parvenir par écrit, sous pli recommandé et dans un délai de 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.

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

Relevé provisoire

14,08

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

b) 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;

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

14,09 Un écrit constatant cette décision doit être expédié ou remis 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 sous-paragraphes c) du paragraphe 14,08 pour lesquels le relevé provisoire est sans traitement.

14,10 Seules la durée prévue par le sous-paragraphe b) du paragraphe 14,08 et la durée prévue par le sous-paragraphe c) du paragraphe 14,08 peuvent être contestées 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.

14,11 Pendant la durée de son relevé provisoire, le sous-ministre peut utiliser l'employé à d'autres emplois de la fonction publique en tenant compte de ses qualifications.

ARTICLE 15 – CLASSIFICATION ET CLASSEMENT

Classification

15,01 En matière de classification, l'employeur s'engage à consulter l'association comme prévu par le sous-paragraphe c) du paragraphe 10,01.

Intégration

15,02

a) Lorsqu'il y a lieu de modifier le classement d'employés à la suite d'une modification à leur classification, les règles de l'intégration requise doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'association;

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

b) à défaut d'une telle entente entre les parties, l'employeur fixe les règles de l'intégration et en transmet une copie à l'association. Dans les trente (30) jours suivant la transmission des règles à l'association, celle-ci peut, si elle estime que les règles fixées par l'employeur ne sont pas conformes à l'économie générale de la classification, soumettre le litige à un arbitre choisi et désigné conjointement par les parties. La décision rendue par l'arbitre sur ledit litige est finale et exécutoire;

c) l'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et l'employé est avisé de sa nouvelle classe d'emplois, de son échelon et de son taux de traitement au moyen d'un avis d'intégration transmis par le sous-ministre ou la personne désignée à cette fin et dont copie est transmise à l'association.

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 de trente (30) jours suivant la date à laquelle son avis d'intégration lui a été remis ou effectivement expédié ou, pour l'employé non intégré, avant la date limite fixée dans les règles d'intégration, 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 à l'association, 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 dans les cinq (5) jours après avoir terminé son enquête, de communiquer, par écrit sa recommandation au sous-ministre, avec copie à l'appelant et à l'association. Le sous-ministre attribue, le cas échéant, le nouveau classement conformément à la recommandation du comité paritaire dans les vingt et un (21) jours suivant la transmission de cette recommandation.

Toute recommandation du comité paritaire sur une question visée au sous-paragraphe précédent et en vertu du sous-paragraphe d) du paragraphe 10,01 lie les parties.

Deuxième étape

i) Si le comité paritaire ne transmet pas sa recommandation au sous-ministre dans les soixante (60) jours de la date où l'appel lui est soumis, l'association peut soumettre un appel à un arbitre désigné et choisi conjointement par les parties selon la nature de l'appel. L'appel doit être soumis dans les vingt et un (21) 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;

ii) la décision de l'arbitre est finale et exécutoire;

b) l'arbitre doit décider des appels conformément aux règles de l'intégration et il ne peut ni les modifier, ni y suppléer, ni y ajouter ou soustraire quoi que ce soit;

c) chaque partie acquitte les dépenses et traitements de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittées à parts égales par chaque partie;

d) un employé peut obtenir un congé 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 de l'association;

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

f) un appel n'est pas réputé invalide pour le seul motif de son défaut de conformité avec le formulaire préparé par l'employeur.

15,04 Les délais prévus par le présent article 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 l'association.

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

Le délai de présentation d'un appel de classement pour l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache à la demande expresse du sous-ministre pour une période de plus de dix (10) jours consécutifs est suspendu pour la durée de cette absence.

15,05 Le taux de traitement annuel d'un employé faisant l'objet d'une intégration par suite d'une modification à la classification ne peut être diminué et est établi sans tenir compte des modifications intervenues à son horaire de travail. Aux fins du présent paragraphe, on entend par taux de traitement annuel, le taux de traitement prévu par l'annexe 1 ou 2 selon l'échelle qui lui est applicable.

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 par 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*. Toutefois, dans les cas de reclassement, de réorientation professionnelle ou de rétrogradation, le taux de traitement est établi sans tenir compte des modifications intervenues à son horaire de travail, et ce, conformément au taux de traitement prévu par l'annexe 2 pour l'employé concerné.

L'employé, qui estime recevoir un taux de traitement non conforme aux normes prévues par 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 Sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire, remplacement temporaire d'un supérieur immédiat ou modification temporaire des attributions en raison des nécessités du service, l'employé est appelé à exercer de façon principale et habituelle, les attributions caractéristiques de la classe d'emplois à laquelle il appartient.

Rétrogradation, réorientation professionnelle ou congédiement administratif

15,08 La rétrogradation et la réorientation professionnelle sont des mesures administratives par lesquelles un employé se voit attribuer un classement à une classe d'emplois d'un niveau de mobilité inférieur à celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient et qui peuvent entraîner un changement de corps d'emploi et 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.

15,09

a) 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 des périodes d'assurance traitement prévues par le paragraphe 38,0401, doit aviser le sous-ministre dès qu'il n'est plus invalide au sens du paragraphe 38,0102 ou que, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, sa lésion professionnelle est consolidée;

b) L'employé visé au sous-paragraphe précédent peut, lors de l'avis au sous-ministre, demander son reclassement ou sa réorientation professionnelle. À la suite d'une telle demande, le sous-ministre, attribue un nouveau classement à l'employé s'il possède les qualifications nécessaires et si ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles lui permettent d'exercer les attributions caractéristiques de sa nouvelle classe d'emplois et s'il y a un emploi disponible 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'association;

c) À défaut pour l'employé de soumettre une demande de reclassement ou de réorientation professionnelle ou de satisfaire aux exigences des sous-paragraphe précédents, ou s'il n'y a pas d'emploi disponible selon le sous-paragraphe b), le sous-ministre peut le rétrograder à une classe d'emplois conforme à ses qualifications et à ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles;

d) L'employé qui satisfait au sous-paragraphe b) du présent paragraphe et à qui le sous-ministre n'a pu attribuer un nouveau classement avant l'expiration des périodes prévues par le paragraphe 38,0401 a droit, s'il en fait la demande avant l'expiration de la période précitée, 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 taux de traitement correspondant à l'emploi qu'il exerce. Les dispositions relatives au régime d'assurance traitement prévues par l'article 38 ne sont pas applicables dans ce cas à l'exception des dispositions du paragraphe 38,0410 et du sous-paragraphe a) du paragraphe 38,0401.

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.

15,10 Les dispositions du paragraphe 15,09 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.

15,11 Le sous-ministre peut procéder au congédiement administratif de l'employé qui ne s'est pas prévalu des dispositions du paragraphe 15,09 ou qui n'en rencontre pas les exigences en ce qui a trait à ses qualifications, restrictions médicales ou limitations fonctionnelles avant l'expiration des périodes d'assurance traitement prévues par le paragraphe 38,0401.

Il peut également procéder au congédiement de l'employé à l'expiration du congé sans traitement prévu par le sous-paragraphe d) du paragraphe 15,09.

15,12 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 de sa classe d'emplois.

15,13 Le sous-ministre peut rétrograder ou congédier l'employé qui, pour un motif autre que ceux prévus par le paragraphe 15,09 ou 15,12, est incapable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois pendant une période de plus de six (6) mois; toutefois, cette période doit être de plus de douze (12) mois si l'employé est incapable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois en raison de la perte de son permis de conduire, étant entendu que, dans l'éventualité où il exerce d'autres fonctions, l'employeur lui verse le taux de traitement correspondant à l'emploi qu'il exerce.

15,14 L'assignation temporaire au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* de même que le retour au travail dans le cadre d'un programme de réadaptation professionnelle ne doivent pas avoir pour effet de prolonger la période d'assurance traitement prévue par le paragraphe 38,0401. Il en est de même pour les périodes où, en application des dispositions du paragraphe 38,0102 ou du paragraphe 38,040101, l'employé revient au travail.

ARTICLE 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 qualités personnelles démontrées dans l'accomplissement de son travail.

16,02 L'évaluation du rendement de l'employé s'effectue au moins une (1) fois par année à un moment déterminé à l'avance ou à défaut, à sa date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon si l'employé n'a pas atteint le dernier échelon de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois ou à sa date anniversaire d'entrée en fonction si l'employé se situe au dernier échelon de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois.

Les dispositions du sous-paragraphe précédent ne s'appliquent pas à l'employé qui s'est absenté durant plus de cent dix-sept (117) jours ouvrables, avec ou sans traitement, durant l'année en cause.

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

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

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

16,04 À compter de la date de réception de sa copie, l'employé dispose de quinze (15) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit à son évaluateur, sous pli recommandé, ses commentaires sur l'évaluation, lesquels sont annexés à l'original de son formulaire conservé au dossier de l'employé. Si, dans ce délai, l'employé conteste ainsi les faits sur lesquels son évaluation est fondée, les faits contestés ne peuvent par la suite être considérés avoir été admis par l'employé.

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, donner son avis lors de l'évaluation des employés qu'il est appelé à initier, entraîner ou à diriger.

ARTICLE 17 – STATUT DE PERMANENT

17,01 À l'expiration de la période d'emploi continu constituant son stage probatoire, tel que le prévoit l'article 13 de la *Loi sur la fonction publique*, l'employé demeure un employé temporaire jusqu'à ce qu'il obtienne le statut d'employé permanent, tel que le prévoit l'article 14 de la *Loi sur la fonction publique* pour autant qu'il soit maintenu en fonction et qu'il satisfasse aux autres conditions prévues aux règlements et directives relatifs à cette matière en vigueur au moment de son embauche.

17,02 Si le sous-ministre décide de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire au cours ou à la fin du stage probatoire prévu par l'article 13 de la *Loi sur la fonction publique* ou à la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique*, il doit lui donner un avis écrit de cette décision avant de mettre fin à son emploi. Cet avis doit être d'une durée minimale de dix (10) jours ouvrables.

17,03 Aux fins du présent article, l'avis prévu par le paragraphe 17,02 interrompt, à compter de sa date de transmission ou de sa date d'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi continue mentionnée au paragraphe 17,01.

17,04 La décision du sous-ministre de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire au cours ou à la fin du stage probatoire prévu par l'article 13 de la *Loi sur la fonction publique* ou à la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique*, ne peut faire l'objet d'un grief sauf si sa décision a pour but d'éluder l'application du troisième sous-paragraphe du présent paragraphe.

Malgré ce qui précède, l'employé justifiant deux (2) ans ou plus de service continu au sens de la *Loi sur les normes du travail* qui estime que le sous-ministre a mis fin à son stage probatoire sans une cause juste et suffisante peut recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à l'article 12.

Toutefois, après ce stage probatoire, le sous-ministre ne peut procéder à la mise à pied d'un employé temporaire que pour la raison qu'il y a un manque de travail, ou par suite d'une réduction d'effectifs, ou parce que l'employeur doit appliquer la sécurité d'emploi à un employé permanent. Dans ce cas, le sous-ministre donne un avis d'une durée minimale de dix (10) jours ouvrables.

ARTICLE 18 – SERVICE ET SERVICE CONTINU

18,01 Le service continu se termine avec la cessation définitive de l'emploi.

18,02 Lorsqu'un 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.

18,03 Un employé occasionnel perd son service dans les circonstances suivantes :

- a) cessation définitive de son emploi;
- b) mise à pied d'une durée dépassant trente-six (36) mois consécutifs.

18,04 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.

ARTICLE 19 – AVANCEMENT D'ÉCHELON

19,01 Le passage du taux minimal au taux maximal de l'échelle de traitement d'une classe d'emplois s'effectue sur rendement satisfaisant et sous forme d'avancement d'échelon, par étapes dont chacune est constituée d'un échelon, celui-ci correspondant à l'accumulation:

- d'une (1) année de service continu au même échelon dans la classe d'emplois pour l'employé régulier;
- d'une (1) année de service au même échelon dans la classe d'emplois pour l'employé occasionnel.

19,02 Pour l'employé régulier, la date d'admissibilité à l'avancement d'échelon est la date anniversaire de la nomination de l'employé.

Toutefois, la date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon de l'employé occasionnel embauché à titre d'employé temporaire dans la même classe d'emplois et le même échelon, est la date à laquelle celui-ci complète l'accumulation de deux cent trente-quatre (234) jours de service ou de service continu à cet échelon de sa classe d'emplois. Malgré le sous-paragraphe o) du paragraphe 1,01, aux fins d'application du présent sous-paragraphe, le service et le service continu sont calculés conformément au sous-paragraphe n) du paragraphe 1,01.

19,03 Malgré les dispositions prévues aux paragraphes 19,01 et 19,02, tout employé, qui, au cours des douze (12) mois consécutifs qui précèdent immédiatement la date de son admissibilité à l'avancement d'échelon ou, dans le cas de l'employé occasionnel, au cours de la période nécessaire à l'accumulation d'un (1) an de service s'est absenté durant cent dix-sept (117) jours ouvrables ou plus, avec ou sans traitement, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon. Toutefois, l'employé absent pour l'un des motifs suivants est considéré comme présent au travail aux fins d'admissibilité à l'avancement d'échelon :

- congé avec traitement pour études de perfectionnement;
- congé de maternité et sa prolongation en vertu du paragraphe 37,13;
- congé spécial en vertu du paragraphe 37,23;

- congé à l'occasion de la naissance au paragraphe 37,24;
- congé de paternité prévu au paragraphe 37,25;
- congé pour adoption prévus aux paragraphes 37,27, 37,2701 et 37,33, congé sans traitement ou congé partiel sans traitement en vertu du paragraphe 37,35 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines;
- absence de l'employé qui répond à la définition d'invalidité tel que prévu au paragraphe 38,03 et qui est soumis à l'application des sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe 38,0401;
- libération en vertu de l'article 8 et 11.

L'employé qui, au cours de la période de référence n'a pas travaillé au moins cent dix-sept (117) jours ouvrables mais qui, en application des présomptions de présence au travail prévues aux sous-paragraphes précédents est considéré avoir travaillé au moins cent dix-sept (117) jours ouvrables ou l'équivalent n'a droit à l'avancement d'échelon que s'il satisfait aux deux (2) conditions ci-dessous :

- a. 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
- b. 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 cent dix-sept (117) jours ouvrables ou plus, la période de référence à considérer est celle immédiatement antérieure à celle-ci.

Le présent paragraphe s'applique à l'employé visé par le deuxième sous-paragraphe du paragraphe 19,02 lors de sa première date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon à titre d'employé temporaire, sous réserve de l'adaptation suivante :

- l'employé est considéré avoir accumulé son service pendant les congés et absences prévues au présent paragraphe.

ARTICLE 20 – RAPPEL ET MISE À PIED

Rappel et mise à pied

20,01 Supprimé.

20,02 Supprimé.

20,03 Supprimé.

20,04 Supprimé.

20,05 Supprimé.

20,06 Supprimé.

20,07 Supprimé.

20,08 Supprimé.

Rappel et mise à pied des employés temporaires

20,09 L'employé temporaire qui, après avoir complété son stage probatoire est mis à pied, reçoit un avis de trente (30) jours et voit son nom inscrit sur une liste de rappel ministérielle. Une copie de cet avis est transmise à l'association.

20,10 Lorsque l'employeur doit faire un choix entre un ou plusieurs employés temporaires aux fins de déterminer lequel ou lesquels sont mis à pied, les employés visés sont ceux ayant le moins de service continu sous réserve de la capacité des autres employés d'exercer les attributions de l'emploi.

20,11 La liste de rappel doit indiquer la date de la mise à pied, le lieu de résidence de l'employé de même que l'adresse du port d'attache de l'employé.

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

20,12 Le sous-ministre maintient à jour la liste de rappel prévue par le paragraphe 20,11 et en transmet copie à l'association tous les trois (3) mois. De plus, lorsque celui-ci inclut un nouveau nom sur la liste de rappel, il en informe l'employé visé en lui indiquant son rang et en transmet une copie à l'association.

20,13 Un employé peut recourir à la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours suivant la transmission de l'avis prévu par le paragraphe 20,09 pour contester sa non-inclusion ou l'exclusion de son nom de la liste de rappel ou pour contester son rang ou sa date de mise à pied.

20,14 Un employé temporaire perd son droit de rappel et son nom est rayé de la liste de rappel ministérielle 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.

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.

20,15 Tout emploi vacant que le sous-ministre décide de combler par voie d'un concours de recrutement 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 exercer les attributions de l'emploi à combler.

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

Lors de son rappel au travail, le traitement de l'employé temporaire est ajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel il a droit si sa date anniversaire d'admissibilité 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 par l'article 19 sont respectées.

ARTICLE 21 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

21,01 L'association reconnaît qu'il appartient à l'employeur de diriger, maintenir et améliorer l'efficacité de ses opérations et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité d'emploi à ses employés permanents. À cette fin, il a le droit, entre autres, de faire des changements technologiques ou administratifs ou tout autre changement dans ses méthodes d'opération. Sous réserve du droit de l'employeur de congédier un employé pour une cause juste et suffisante, la sécurité d'emploi est la garantie pour un employé permanent qu'il ne sera pas mis à pied ou licencié pour la seule raison qu'il y a un manque de travail.

21,02 L'association convient que, pour assurer la sécurité d'emploi mentionnée au paragraphe précédent, l'employeur peut prendre toutes les mesures qu'il croit nécessaires. Sans restreindre la portée générale de ce qui précède et malgré toute autre disposition de la convention, l'employeur peut, quand il y a un manque de travail dans la classe d'emplois d'un employé, lui attribuer un nouveau classement et en conséquence l'affecter ou le muter à d'autres emplois dans la fonction publique compris ou non dans l'unité de négociation, voir à le réadapter ou le former à ses frais, pendant une période de temps qu'il déterminera, pour accomplir d'autres tâches. Dans un tel cas, l'employeur convient :

- a) d'informer l'association au préalable des mesures qu'il entend utiliser pour assurer la sécurité d'emploi, de façon à permettre à l'association de formuler des représentations à ce sujet;
- b) de réunir au besoin le comité paritaire dont le rôle sera d'aviser l'employeur sur les mesures que celui-ci entend utiliser.

21,03 Lorsque l'employeur, conformément au paragraphe 21,02, procède à l'affectation ou à la mutation d'un employé pour lui assurer la sécurité d'emploi, il prend les mesures nécessaires pour l'affecter ou le muter :

- a) soit à un emploi vacant de sa nouvelle classe d'emplois dans une localité située à cinquante (50) kilomètres et moins de la localité où se trouvait son unité administrative ou de celle où se trouve sa résidence;
- b) soit à un emploi vacant de sa nouvelle classe d'emplois dans une autre localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où se trouvait son unité administrative ou de celle où se trouve sa résidence.

21,04 Si un employé permanent refuse une mesure que l'employeur prend à son endroit pour lui assurer sa sécurité d'emploi, il est présumé avoir démissionné. Dans cette éventualité, un constat est envoyé par le sous-ministre à l'effet que l'employé n'est plus à l'emploi du gouvernement. Cependant, un employé qui peut établir, à la satisfaction de l'employeur, que son incapacité d'accepter un transfert nécessitant un changement de son domicile pour lui assurer la sécurité d'emploi repose sur des motifs sérieux d'ordre personnel, jouit de la priorité d'emploi, pendant les six (6) mois suivant son refus, à tout emploi vacant que l'employeur dote par recrutement, en autant qu'il postule cet emploi dans les six (6) mois suivant son refus et qu'il soit qualifié pour celui-ci. Pendant cette période, l'employé visé est considéré en absence sans traitement jusqu'au moment où il occupe un emploi en vertu de cette priorité d'emploi.

Au terme de cette période, l'employé visé est présumé avoir démissionné et un constat est envoyé par le sous-ministre à l'effet que l'employé n'est plus à l'emploi du gouvernement, sauf s'il occupe alors un emploi en vertu de cette priorité d'emploi.

21,05 L'employé visé par l'une ou l'autre des mesures prises en vertu du paragraphe 21,02 ne subit aucune modification du traitement qu'il recevait au moment de la mesure prise à son endroit à l'exclusion de toute prime ou allocation tant et aussi longtemps que l'employeur n'a pas modifié son classement de façon conforme à ses nouvelles attributions.

Lorsqu'en application du paragraphe 21,02, l'employeur attribue un nouveau classement, le taux de traitement de l'employé est déterminé conformément à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires* sous réserve qu'il n'est pas réduit et qu'il est établi sans tenir compte des modifications intervenues à son horaire de travail, et ce, conformément au taux de traitement prévu par l'annexe 2 pour l'employé concerné.

21,06 Aux fins d'application du présent article, 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 et le nouveau port d'attache, se calcule par le plus court chemin carrossable.

Mise en disponibilité

21,07 Le sous-ministre peut mettre un employé en disponibilité lorsque survient un surplus ministériel d'employés, c'est-à-dire lorsque le nombre d'emplois dans une classe d'emplois devient, pour quelque motif, inférieur au nombre d'employés de cette classe d'emplois bénéficiant de la sécurité d'emploi.

21,08 L'employé à mettre en disponibilité est identifié conformément la *Directive concernant la mise en disponibilité de certains employés lors de surplus ministériels*. 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 avant d'apporter des modifications à la directive.

21,09 Deux (2) mois avant la date prévue de mise en disponibilité, le sous-ministre avise l'employé visé et informe l'association.

21,10 À compter de la date de la mise en disponibilité, les services de l'employé peuvent être utilisés provisoirement à l'extérieur de la fonction publique.

Cession totale et définitive des activités reliées à la protection des personnalités

21,11 Malgré les dispositions du présent article, advenant une cession totale et définitive des activités reliées à la protection des personnalités impliquant l'attribution d'un nouveau classement à l'ensemble des employés réguliers régis par la convention collective, le taux de traitement applicable à chaque employé visé par un nouveau classement est établi sans tenir compte des modifications intervenues à son horaire de travail, et ce, conformément au taux de traitement prévu par l'annexe 3.

L'employé utilisé provisoirement à d'autres fonctions durant le processus visant à lui attribuer un nouveau classement est rémunéré suivant la même annexe.

ARTICLE 22 – EMPLOYÉS OCCASIONNELS

22,01 En outre des dispositions de la convention qui le prévoient expressément, seuls les articles, paragraphes, annexes et lettres d'entente suivants s'appliquent à l'employé occasionnel :

- Article 1 Interprétation;
- Article 2 Reconnaissance de l'association;
- Article 3 Responsabilités et fonctions de l'employeur à l'exception du paragraphe 3,02;
- Article 4 Pratiques interdites;
- Article 5 Régime syndical;
- Article 6 Droit d'affichage et transmission de documents;
- Article 7 Réunions de l'association;
- Article 12 Règlement des griefs;
- Article 13 Arbitrage des griefs;
- Article 23 Arbitrage des différends;
- Article 26 Langue de travail;
- Article 27 Santé et sécurité;
- Article 28 Costumes et uniformes;

Article 29 Versement des gains;

Article 39 Accidents du travail et maladies professionnelles, uniquement pour les périodes effectivement travaillées;

Article 40 Frais de déplacement;

Article 41 Rémunération;

Article 42 Grève et lock-out;

Article 43 Durée de la convention;

Annexe 1

Annexe 2

Annexe 3

Annexe 4

Lettre d'entente 4

Les paragraphes 15,01, 15,06 et 15,07;

Les paragraphes 34,11 et 34,13;

Les paragraphes 31,01, 31,04 à 31,09 aux conditions prévues dans une entente entre le sous-ministre et l'employé.

22,02 Les dispositions des articles suivants s'appliquent uniquement aux employés occasionnels embauchés pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, uniquement pour les périodes effectivement travaillées :

Article 14 Mesures disciplinaires et administratives;

Article 16 Évaluation;

Article 18 Service et service continu;

Article 24 Frais de déménagement;

Article 33 Congé pour affaires judiciaires;

Article 38 Régimes d'assurance vie, maladie et salaire;

Les paragraphes 15,02 à 15,05.

22,03 L'article 30 (Aménagement du temps de travail) s'applique uniquement à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus. Quant aux autres employés occasionnels, une même période de travail ne peut excéder dix (10) jours consécutifs. Dans le cas d'un remplacement qui dépasse dix (10) jours de travail pour une même absence, l'employé occasionnel appelé à effectuer le remplacement est soumis au même cycle de travail que l'employé qu'il remplace.

22,04 Les dispositions de l'article 34 (Vacances) de la convention s'appliquent à l'employé occasionnel de la façon suivante :

- a) les paragraphes 34,01 à 34,13, à l'exception du paragraphe 34,11, ne s'appliquent qu'aux employés occasionnels embauchés pour une période d'un (1) an ou plus;
- b) pour l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an ou l'employé occasionnel avec droit de rappel, seul le paragraphe 34,11 s'applique.

22,05 Les dispositions de l'article 37 (Droits parentaux) de la convention s'appliquent aux employés occasionnels embauchés pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, uniquement pour les périodes où ils auraient effectivement travaillé.

Malgré le sous-paragraphe précédent, l'employée occasionnelle embauchée pour une période de moins d'un (1) an et enceinte a droit au congé de maternité prévu par le paragraphe 37,09 et à la prolongation prévue par le paragraphe 37,13, sans toutefois excéder la période où elle aurait effectivement travaillé. Les indemnités prévues aux paragraphes 37,16, 37,18 et 37,19 s'appliquent à l'employée pendant son congé de maternité, selon les conditions prévues par ces paragraphes. La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

De plus, l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an a droit aux congés prévus aux sous-paragraphes suivants :

- 1) les congés spéciaux prévus au paragraphe 37,23 : ces congés sont toutefois sans traitement;
- 2) le congé du paragraphe 37,27, le congé du paragraphe 37,3201, le congé à l'occasion de la naissance de son enfant prévu au paragraphe 37,24 : toutefois, seuls les deux premiers (2^{ers}) jours de ce congé sont avec maintien du traitement;
- 3) le congé de paternité prévu au paragraphe 37,25 et sa prolongation prévue au paragraphe 37,26, le congé pour adoption du paragraphe 37,2701 et sa prolongation au paragraphe 37,28; toutefois, ces congés sont sans traitement et les indemnités prévues aux paragraphes 37,2601, 37,2602, 37,30 et 37,31 ne s'appliquent pas;
- 4) **supprimé;**
- 5) le sous-paragraphe b) du paragraphe 37,35;

6) les paragraphes 37,14, 37,2603, 37,2701, 37,33 et 37,42, à l'exception de l'accumulation de l'expérience, ne s'appliquent pas;

7) le paragraphe 37,22, sous réserve des dispositions de la du *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif, ne s'applique pas.

8) la lettre d'entente 4

22,06 Les dispositions de l'article 36 (Congés pour événements familiaux) s'appliquent aux employés occasionnels embauchés pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, uniquement pour les périodes effectivement travaillées.

Malgré le sous-paragraphe précédent, l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an a droit, à un congé pour les motifs suivants :

a) l'occasion du décès de son conjoint, fils, fille, père, mère, frère, sœur, enfant de son conjoint : le jour du décès ou des funérailles sans réduction de traitement à la condition d'y assister. De plus, l'employé peut s'absenter quatre (4) jours additionnels consécutifs sans traitement;

b) 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 grand-père, de sa grand-mère, de son petit-fils, de sa petite-fille de même que les père, mère, frère ou sœur de son conjoint : le jour du décès ou des funérailles, sans traitement;

c) le jour de son mariage ou de son union civile : un (1) jour sans réduction de traitement;

d) le jour du mariage ou de l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère, sœur ou de l'enfant de son conjoint : un (1) jour sans traitement, à la condition d'y assister.

22,07 Les dispositions de l'article 38 et des lettres d'entente 5 et 6 s'appliquent à l'employé occasionnel embauché pour un (1) an ou plus, pour les seules périodes où il aurait effectivement travaillé et sous réserve des particularités décrites aux paragraphes 22,08 et 22,09.

22,08 Aux fins de l'application des dispositions du paragraphe 38,0101, l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, doit, à chaque nouvelle période d'emploi, avoir accumulé vingt et un (21) jours de travail effectif avant de pouvoir bénéficier des régimes prévus à l'article 38, sauf si l'interruption entre les périodes d'emploi est de soixante (60) jours ou moins;

Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à huit (8) heures. Toutefois, pour l'employé à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue au paragraphe 30,01, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévues à son horaire quotidien.

Remboursement de la réserve de congés de maladie de l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus

22,09 Le paragraphe 38,0416 ne s'applique pas à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus.

Lors d'une fin de période d'emploi n'entraînant pas la perte de son service, le sous-ministre paie, s'il y a lieu, à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus qui a au moins six (6) mois de service au moment de son départ, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employé au moment de la fin de sa période d'emploi.

L'indemnité prévue au sous-paragraphe précédent est également applicable à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus ou à ses ayants droit, le cas échéant, lors d'une fin de période d'emploi entraînant la perte de son service, si l'employé a au moins une (1) année de service au moment de son départ.

Le deuxième sous-paragraphe ne s'applique pas à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus dont la période d'emploi prend fin et qui débute, sans interruption, une nouvelle période d'emploi à titre d'employé occasionnel d'un (1) an ou plus, dans le même ministère et la même classe d'emplois. Pour ce dernier, les jours de congé de maladie accumulés au moment de la fin de sa période d'emploi demeurent inscrits à sa réserve et ces jours peuvent être utilisés conformément aux dispositions de la présente convention, comme s'il s'agissait d'un seul et même engagement.

ARTICLE 23 – ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

23,01 Si au jour fixé pour l'expiration de la convention, celle-ci n'a pas été renouvelée ou une nouvelle convention n'a pas été conclue, le différend, sauf pour les conditions de travail déjà couvertes par une loi, doit, après avis écrit d'une partie à l'autre après ce jour, être soumis à l'arbitre choisi par les parties.

À défaut d'accord dans les dix (10) jours de l'avis, ce différend doit être soumis à l'arbitre désigné par le ministre du Travail sur recommandation du juge en chef du Tribunal du travail. Cependant, les parties peuvent choisir un arbitre tant que la désignation d'un arbitre n'a pas été faite par le ministre du Travail.

23,02 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.

23,03 La sentence de l'arbitre constitue une recommandation au gouvernement; toute recommandation de l'arbitre approuvée par le gouvernement a l'effet d'une convention signée par les parties.

23,04 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.

ARTICLE 24 – FRAIS À L'OCCASION D'UN DÉMÉNAGEMENT

24,01 Les dispositions du présent article visent l'employé qui, à la demande de l'employeur, fait l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile, et ce, conformément aux conditions prévues par l'article 6 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*. L'employé qui répond à une offre d'affectation, mutation ou de promotion est réputé agir à la demande de l'employeur.

Malgré ce qui précède, les paragraphes 24,03 et suivants du présent article 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.

24,02 L'employé doit être avisé par écrit de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. 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 avant la fin de l'année scolaire en cours, sauf s'il y consent.

24,03 L'employé après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur peut, au plus tard un (1) an après la date effective du changement de port d'attache ou de la fin d'un stage probatoire, bénéficier des allocations prévues par le présent article.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, le sous-ministre peut prolonger ce délai.

Congés avec traitement

24,04 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 ouvrables, 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 ses personnes 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 le sous-paragraphe b) qui précède, le sous-ministre peut, sur demande de l'employé, remplacer le remboursement des frais de séjour de l'enfant à charge par le remboursement des frais de garde de cet enfant à charge. Le montant versé ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit l'employé pour son enfant à charge s'il l'avait accompagné lors de son déménagement et emménagement. De plus, cet accommodement ne peut avoir pour effet d'augmenter les frais de transport qui autrement auraient été remboursables à l'employé pour le transport de son enfant à charge s'il l'avait accompagné.

Frais de déménagement

24,05 Le sous-ministre rembourse sur production de pièces justificatives et selon les modalités prévues par l'annexe 1 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, les frais encourus 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'assurances, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition que l'employé utilise les services d'une firme de déménagement désignée au Guide d'achats de la direction générale des acquisitions ou, en l'absence de firme désignée au guide, à la condition que l'employé fournisse à l'avance au moins deux (2) estimations détaillées des frais à prévoir. Pour des raisons exceptionnelles, le sous-ministre peut, sur demande de l'employé, étendre ce délai.

Malgré ce qui précède, le présent paragraphe 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.

24,06 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

24,07 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

24,08 Le sous-ministre paie à l'employé déplacé l'indemnité pour les dépenses connexes prévue par l'article 5 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*. Aux fins de cet article, on entend par traitement, le taux de traitement prévu par l'annexe 1 ou 2 selon l'échelle qui lui est applicable.

Rupture de bail

24,09 À l'abandon d'un logement avec bail à durée indéterminée le sous-ministre paie, s'il y a lieu, à l'employé visé au paragraphe 24,01 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 exceptionnelles et sur production des pièces justificatives, le sous-ministre peut prolonger le délai de trois (3) mois prévu par le premier alinéa sans excéder le terme fixé par le bail.

24,10 Les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location du logement ou la cession du bail sont à la charge du sous-ministre, si l'employé choisit de sous-louer lui-même son logement ou de céder son bail.

Vente et achat de résidence

24,11 Le sous-ministre paie pour la vente ou l'achat de la résidence principale de l'employé déplacé ou de son conjoint, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant :

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

Malgré ce qui précède, le sous-paragraphe a) du présent paragraphe 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.

24,12 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'assurances;
- 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 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 par le présent paragraphe. 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 sous-paragraphe e) du présent paragraphe 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

24,13 Le sous-ministre rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de l'avis prévu par le paragraphe 24,02, lorsqu'il est nécessaire que l'employé se rende au lieu de son nouveau port d'attache avant l'expiration de ce préavis.

24,14 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.

24,15 Dans des circonstances exceptionnelles, si le sous-ministre autorise une prolongation des périodes mentionnées aux paragraphes 24,13 et 24,14, l'employé doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Dans ce cas, la contribution de l'employé est établie à partir de son coût de vie normale.

24,16 Si le déménagement est retardé avec l'autorisation du sous-ministre et si son conjoint et son enfant à charge ne sont pas relogés immédiatement, le sous-ministre assume les frais de transport de l'employé, pour visiter sa famille :

a) toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de cinq cent soixante-trois (563) kilomètres si la distance à parcourir ne dépasse pas cinq cent soixante-trois (563) kilomètres, aller-retour; et,

b) toutes les trois (3) semaines jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1 609) kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres.

Exclusions

24,17 Les dispositions des paragraphes 24,11 et 24,12 ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans.

Cependant, le sous-ministre rembourse à l'employé, sur présentation du bail, le montant de son nouveau loyer pendant au plus trois (3) mois si la résidence principale de l'employé ou de son conjoint n'est pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, le sous-ministre peut autoriser la prolongation du délai prévu par le sous-paragraphe précédent. Cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période excédant douze (12) mois à compter du moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

De plus, le sous-ministre lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages occasionnés par la location de sa résidence principale, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

24,18 Les dispositions prévues par les paragraphes 24,11, 24,12 et 24,17 ne s'appliquent pas dans le cas de déplacements d'employés exerçant des attributions impliquant des changements de domicile fréquents requis par le sous-ministre pour des raisons d'efficacité administrative, à moins qu'il ne s'agisse d'une première affectation à partir d'un emploi n'impliquant pas de changements fréquents de domicile pour des raisons d'efficacité administrative à un emploi qui implique un changement de domicile pour lesdites raisons et qui requiert à cette occasion un premier déplacement de l'employé en cause.

ARTICLE 25 – DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

25,01 Les parties conviennent que le développement des ressources humaines est nécessaire en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation et d'assurer le progrès des employés et elles s'engagent à collaborer à cette fin. À cet égard, le comité paritaire prévu par l'article 10 a notamment pour fonction d'étudier les besoins et de formuler des recommandations quant aux programmes annuels de formation et de perfectionnement à dispenser. Il peut également formuler des recommandations en matière de réorientation professionnelle.

25,02 L'association reconnaît que la responsabilité d'établir et de mettre en application la politique de développement des ressources humaines appartient à l'employeur. Il appartient également à l'employeur de s'assurer que les employés ont acquis la formation de base nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions.

25,03 Le sous-ministre établit et administre ses plans et programmes de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en cette matière et suivant les politiques et directives en vigueur.

25,04 Le sous-ministre identifie les besoins de développement des ressources humaines. Il doit informer l'association des priorités de développement des ressources humaines qu'il a retenues dans les trois (3) mois qui suivent l'approbation de son plan annuel de développement des ressources humaines en indiquant le nombre de jours qu'il prévoit consacrer à des activités de formation et de perfectionnement. Il doit également informer l'association des réalisations en développement des ressources humaines de l'année financière précédente.

25,05 La sélection des employés appelés à participer aux divers programmes de développement des ressources humaines s'effectue aux conditions et selon les critères généraux d'admissibilité et les critères spécifiques de participation aux programmes prévus dans les politiques et directives en vigueur.

25,06 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.

25,07

a) Lorsqu'un employé participe à un programme de développement des ressources humaines, la distribution des heures de cours et d'activités inhérentes à ce programme et leur durée constituent les heures de travail de cet employé; les dispositions de l'article 30 ne s'appliquent pas dans un tel cas. Lorsque l'activité de développement à laquelle l'employé est requis de participer coïncide avec une journée de congé hebdomadaire, le sous-ministre, qui en a informé l'employé au moins soixante (60) jours avant l'activité, peut reporter le congé hebdomadaire de l'employé dans les deux (2) mois suivant l'activité. La date de reprise du congé doit faire l'objet d'une entente entre le sous-ministre et l'employé.

b) Lorsque des dispositions particulières sont prévues par l'employeur pour les frais de voyage 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 voyage et 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.

25,08 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.

ARTICLE 26 – LANGUE DE TRAVAIL

26,01 Aucun employé n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.

26,02 L'employé doit utiliser la ou les autres langues qu'il connaît aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément aux lois.

ARTICLE 27 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

27,01 En vue de prévenir les maladies professionnelles et les accidents du travail, l'employeur et l'association conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la santé et la sécurité au travail. En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toutes lois et de toutes réglementations prévues par les lois visant à assurer la santé et la sécurité des employés seront respectées.

27,02 Les parties conviennent que le comité paritaire peut faire des recommandations à l'employeur pour assurer la santé et la sécurité au travail.

27,03 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux employés d'un ou de plusieurs établissements pour qui un comité de santé et de sécurité prévu dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* a été mis en place par l'association sectorielle prévue dans cette loi.

ARTICLE 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 la santé et la sécurité du travail ainsi que la *Loi sur la police*.

28,02 Les uniformes ou vêtements spéciaux, fournis par le sous-ministre demeurent sa propriété et le remplacement ne peut en être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient au sous-ministre de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.

28,03 L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis par le sous-ministre est à la charge des employés, excepté dans le cas de vêtements spéciaux qui sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.

28,04 Le sous-ministre rembourse à l'employé les frais d'acquisition¹ de vêtements ou d'accessoires utilitaires pour l'exercice de leurs fonctions jusqu'à concurrence d'un remboursement maximum de :

Du 2020-04-01 au 2021-03-31	maximum 1 784 \$/an
Du 2021-04-01 au 2022-03-31	maximum 1 820 \$/an
Du 2022-04-01 au 2023-03-31	maximum 1 856 \$/an
Du 2023-04-01 au 2024-03-31	maximum 1 912 \$/an
Du 2024-04-01 au 2025-03-31	maximum 1 941 \$/an
Du 2025-04-01 au 2026-03-31	maximum 1 970 \$/an
Du 2026-04-01 au 2027-03-31	maximum 2 000 \$/an
Du 2027-04-01 au 2028-03-31	maximum 2 030 \$/an
Du 2028-04-01 au 2029-03-31	maximum 2 060 \$/an
Du 2029-04-01 au 2030-03-31	maximum 2 091 \$/an
Du 2030-04-01 au 2031-03-31	maximum 2 122 \$/an
À compter du 2031-04-01	maximum 2 154 \$/an

Tel maximum de remboursement est ajusté sur une base mensuelle, à raison d'un (1) mois pour chaque mois au cours duquel l'employé a travaillé.

¹ Chaque montant de remboursement maximum de frais d'acquisition de vêtements ou d'accessoires utilitaires est majoré à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale que ce qui est prévu aux paragraphes 41,03 à 41,14. Il est entendu que pour le paragraphe 41,05, seul le premier alinéa est appliqué. Advenant que la clause de parité du paragraphe 41,15 s'applique, la différence sera appliquée, à la hausse ou à la baisse, sur les montants des remboursements maximaux pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2032.

Ce remboursement est effectué trois (3) fois par année, soit le 1^{er} août, le 1^{er} décembre et le 30 avril, sur présentation de comptes de dépenses et de factures détaillées attestant telles dépenses dans la mesure où l'employé a produit lesdits comptes de dépenses et lesdites factures détaillées au plus tard les 1^{er} juillet, 1^{er} novembre et 31 mars.

En sus du remboursement maximum prévu au premier sous-paragraphe, l'employé temporaire ou permanent nommé pour une première fois à titre de garde du corps-chauffeur a droit, au cours des douze (12) mois suivants sa nomination, à un remboursement supplémentaire unique de cinq cent dollars (500,00\$) pour les dépenses visées au présent paragraphe. Ce remboursement est effectué selon les mêmes modalités que celles prévues au 3^e sous-paragraphe.

Quant à l'employé occasionnel, il reçoit un remboursement proportionnel au nombre de jours travaillés par rapport au nombre de jours ouvrables dans l'année, soit deux cent trente-quatre (234).

ARTICLE 29 – VERSEMENT DES GAINS

29,01 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.

29,02 La totalité de la paie de l'employé est versée au moyen d'un virement automatique dans un compte unique d'une institution financière de son choix au Québec. Dans la semaine où le dépôt est effectué, le sous-ministre rend accessible à l'employé, un état de dépôt électronique, lequel contient toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

29,03 Aux fins de permettre le virement de la paie, tel que prévu par le paragraphe précédent, l'employé complète et remet au sous-ministre le formulaire d'adhésion au virement automatique.

29,04 Supprimé.

29,05 L'employeur peut modifier le formulaire d'adhésion en transmettant un avis à l'association quarante-cinq (45) jours à l'avance si cette modification est relative aux informations requises pour que ce formulaire soit rempli conformément au paragraphe 29,03.

29,06 Supprimé.

29,07 À la demande de l'employé, une avance sur traitement, non inférieure à soixante-cinq pour cent (65 %) de son traitement, est remise au plus tard dans les cinq (5) jours de la date du versement prévu par le paragraphe 29,01 à tout employé déjà inscrit sur la paie régulière et ayant droit à sa paie mais dont la paie n'a pu être versée conformément au paragraphe 29,01 pour un motif hors de son contrôle.

29,08 Les nouveaux employés et les employés qui reviennent au travail après une absence sans traitement reçoivent leur paie dans les trente (30) jours qui suivent leur entrée en fonction consécutive à leur nomination ou leur retour au travail. De plus, ces employés peuvent bénéficier des avances sur traitement prévues au paragraphe 29,07.

29,09 Toute somme due pour allocations est, sauf si autrement stipulé, payée dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elle a été gagnée.

29,10 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 de la décision et portent intérêt à compter de la date du grief.

29,11 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des avances octroyées à l'employé, porte intérêt au taux prévu par le paragraphe c) de l'article 100.12 du *Code du travail* à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas du paragraphe 29,08 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière. Il en est de même des montants payables suivant les dispositions des paragraphes 29,09 et 29,10 qui portent intérêt au taux prévu au paragraphe c) de l'article 100.12 du *Code du travail* à compter de l'expiration des délais qui y sont prévus. Toute somme d'intérêt inférieure à un dollar (1,00 \$) n'est pas remboursable par l'employeur.

29,12 Le taux horaire d'un employé s'obtient en divisant son taux de traitement annuel prévu par l'annexe 1 par 2 087,2.

Le taux journalier d'un employé s'obtient en divisant son taux de traitement annuel prévu par l'annexe 1 ou 2, selon l'échelle qui lui est applicable, par 234.

29,13 Le traitement continue d'être versé selon la pratique établie, soit sur la base de dix (10) jours rémunérés par période de paie, et ce, sans égard à la répartition du temps de travail prévu par l'horaire de travail de l'employé.

Lorsque l'employé n'a pas eu droit à son traitement pour chaque jour ouvrable prévu par son horaire de travail au cours d'une période de paie ou qu'il a eu droit à des prestations ou des indemnités en tenant lieu pour l'un de ces jours ouvrables, une conciliation entre les gains bruts versés (1/260^e) et les gains bruts réels (1/234^e) est alors effectuée. Les ajustements qui s'en suivent s'effectuent en entier sur la paie subséquente ou sur la paie suivant le retour au travail de l'employé le cas échéant.

Tel ajustement s'effectue également lors de l'entrée en fonction, de la fin d'emploi ou d'un changement de classe d'emplois.

Dans les cas de majoration de traitement, les gains sont rajustés sur la base du traitement versé à l'employé par rapport à celui qu'il aurait dû recevoir pour les jours où la majoration est applicable.

29,14 Au départ de l'employé qui aura donné un préavis de trente (30) jours à cet effet, le sous-ministre lui remet un état détaillé des montants dus aux titres de traitement, de congés de maladie et de vacances.

Ces sommes que le sous-ministre doit payer à un employé sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date du départ de l'employé.

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.

29,15 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 consulte l'employé sur le mode de remboursement. De plus, en cas de contestation par grief, les montants dus par l'employé peuvent porter intérêt, le tout selon la décision de l'arbitre conformément aux pouvoirs qui lui sont dévolus par l'article 100.12 du *Code du travail*.

S'il n'y a pas entente sur le mode de remboursement, le sous-ministre procède à la retenue pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué. Toutefois, la retenue ne doit pas excéder trente pour cent (30 %) du traitement brut par période de paie.

Cependant, si l'employé conteste par grief une réclamation relative à une absence de dix (10) jours ouvrables et plus reliée à l'application des articles 38 ou 39, le montant n'est pas récupéré avant le règlement du grief si l'employé en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, l'employé, le cas échéant, doit rembourser, selon les dispositions du présent paragraphe, le montant versé en trop lequel porte intérêt selon le paragraphe c) de l'article 100.12 du *Code du travail* pour la période s'échelonnant de la date de la réclamation du sous-ministre à la date du début du remboursement.

29,16 Malgré le paragraphe 29,15 et dans les cas ci-après énumérés, les sommes réclamées à un employé sont remboursées selon les modalités suivantes :

- a) si le montant versé en trop résulte de l'application du paragraphe 38,0403 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;
- b) 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;

- c) si des sommes versées en trop résultent de l'application des paragraphes 31,39, 37,22, 38,0403 ou 39,06, la retenue est effectuée conformément aux modalités prévues à ces paragraphes.

29,17 Aux fins de l'application de la convention, l'intérêt sur les capitaux ne comporte pas d'intérêt.

29,18 Sans restreindre les modalités de récupération prévues aux paragraphes 29,15 et 29,16, 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 (38,0412);
- 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.

ARTICLE 30 – AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

30,01 L'aménagement du temps de travail est établi par le sous-ministre sous réserve des dispositions du présent article. Le régime de travail est basé sur un cycle de cinquante-six (56) jours comportant, en séquence, quatre (4) périodes : une (1) période de huit (8) jours de travail, deux (2) jours de disponibilité et quatre (4) jours de congé; une (1) période de huit (8) jours de travail et six (6) jours de congé; une (1) période de huit (8) jours de travail, quatre (4) jours de congé et deux (2) jours de disponibilité; une (1) période de huit (8) jours de travail et six (6) jours de congé.

Cycle de cinquante-six (56) jours, comportant quatre (4) périodes de quatorze (14) jours :

T = 8	D = 2	C = 4
T = 8		C = 6
T = 8	C = 4	D = 2
T = 8		C = 6

T : travail; D : disponibilité; C : congé.

Par jour de disponibilité, on entend une journée où l'employé est disponible pour travailler. Lorsqu'un employé est appelé au cours d'une journée de disponibilité, le sous-ministre lui accorde un délai d'une (1) heure pour se présenter.

30,02 La répartition du temps de travail est remise aux employés et couvre une période de douze (12) mois, sous réserve que le sous-ministre peut la modifier en raison des nécessités du service. Au moins deux (2) mois avant la fin d'une telle période, le sous-ministre remet la répartition du temps de travail pour la période suivante.

30,03 Si le sous-ministre établit un nouvel aménagement du temps de travail, il en donne avis écrit à l'association au moins trente (30) jours avant sa mise en force. Dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de l'avis, l'association peut sur demande rencontrer le sous-ministre pour discuter des modalités d'application du changement. À défaut d'entente sur les modalités d'application dans les quinze (15) jours qui suivent la dernière rencontre entre les parties, l'association peut soumettre un grief directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 31 – CONGÉS SANS TRAITEMENT

31,01 Le sous-ministre peut, sur demande, et pour un motif valable, accorder à un employé un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Ce congé peut être renouvelé. Toutefois, pour le congé sans traitement à temps partiel, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre le sous-ministre et l'employé, notamment sur l'application proportionnelle des divers bénéfices et avantages.

La durée totale maximale du congé est de deux (2) ans, cette période étant constituée de la durée initiale du congé sans traitement et de son ou de ses renouvellements. Toute demande de l'employé doit être faite par écrit. Ce congé, son ou ses renouvellements, doivent être constatés par un écrit signé par le sous-ministre.

Toute réponse à la demande écrite prévue par le présent paragraphe 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.

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 un maximum de deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de trente (30) jours. La demande doit être faite, par écrit, au sous-ministre au moins quinze (15) jours avant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant compte des nécessités du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier 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 cinquante-deux (52) semaines.

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.

L'employé peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles après son congé sabbatique s'il en avise son sous-ministre au plus tard deux (2) semaines avant le début du congé.

La date du report doit se situer à la suite du congé ou être soumise dès le retour au travail de l'employé à l'approbation du sous-ministre qui tiendra compte des nécessités du service.

31,04 Au cours d'un congé sans traitement, l'employé continue de participer au régime de base d'assurance maladie et il 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 plein en vertu du présent article doit, au moins quinze (15) jours avant la date spécifiée pour son retour, communiquer avec le sous-ministre afin de l'assurer de son retour à la date prévue. S'il ne le fait pas, l'employé est considéré comme absent sans permission à l'expiration du délai où l'avis aurait dû être donné.

L'employé qui ne s'est pas présenté au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date spécifiée pour son retour peut, au gré du sous-ministre, être considéré comme ayant abandonné son emploi et 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 à temps plein se voit attribuer suivant les emplois vacants des attributions correspondant à sa classe d'emplois.

31,06 S'il advenait qu'un employé obtienne un congé sans traitement sous de fausses représentations, celui-ci 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 congé 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 plein 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, notamment pour le congé sans traitement à temps partiel, sur l'application proportionnelle des divers bénéfices et avantages.

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 au paragraphe 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 faire suite à son congé sans traitement à traitement différé pour une période au moins égale à celle de ce congé.

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.

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

31,14 L'employé absent du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une telle demande avant la date effective de son retour au travail.

31,15 La convention s'applique à l'employé bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte des modalités prévues par les paragraphes 31,16 à 31,40.

31,16 L'employé peut, en adressant sa requête, demander de bénéficier de l'une ou l'autre des options prévues par le paragraphe 31,40.

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.

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 par les paragraphes 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 le paragraphe 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 par l'option, pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par l'employé prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues par le paragraphe 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 budgétaire suivant le congé.

31,21 Les congés sociaux qui surviennent pendant la durée de l'option sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par l'employé conformément au paragraphe 31,40.

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 l'article 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, l'employée peut mettre fin à son option si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant le début de la période de congé choisie conformément au paragraphe 31,40; il reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, celui-ci étant sujet à cotisation au régime de retraite ainsi que la pleine prestation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Si l'accouchement ou l'adoption survient pendant la prise du congé sans traitement, le congé de maternité, de paternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé et il est considéré comme débutant le jour du retour au travail de l'employé pour autant qu'il satisfasse aux conditions prévues par l'article 37.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, l'employé qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve du paragraphe 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, salaire, le traitement assurable est celui de l'employé tel que défini au paragraphe 41,13 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 par les sous-paragraphe a), b) et c) du paragraphe 38,0401 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'il participe à l'option.

Il bénéficie des avantages prévus par les sous-paragraphe a), b) et c) du paragraphe 38,0401 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 sous-paragraphe a), b) et c) du paragraphe 38,0401 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. Le participant encore invalide au moment où l'option se termine bénéficie pleinement des avantages prévus par les sous-paragraphe a), b) et c) du paragraphe 38,0401.

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, et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début du congé sans traitement, l'employé a droit aux avantages des sous-paragraphe a), b) et c) du paragraphe 38,0401 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité s'il arrive que l'invalidité se poursuive au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, l'employé bénéficie des avantages prévus par les sous-paragraphe a), b) et c) du paragraphe 38,0401 et le congé sans traitement peut débiter le jour où cesse l'invalidité;

b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé, sans intérêt, de même que les pleins avantages prévus par les sous-paragraphe a), b) et c) du paragraphe 38,0401. Ce traitement est sujet à cotisation au régime de retraite.

31,27 L'employé sera traité tel qu'explicité aux paragraphes 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 du paragraphe 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 si l'employé a déjà pris son congé sans traitement et les droits de son régime de retraite sont alors pleinement reconnus, soit une (1) année de service pour chaque année de participation;
- b) le traitement non versé est remboursé, 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 alors 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 est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de ces prestations 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 l'article 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'accidents du travail à compter du moment où l'option se termine.

31,31 Aux fins de l'application de l'article 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 à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'incapacité s'il arrive que l'incapacité se poursuive au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et le congé sans traitement peut débiter le jour où cesse l'incapacité;

- b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé sans intérêt de même que la pleine prestation d'accident du travail. Ce traitement est sujet à cotisation au régime de retraite.

31,32 Durant les deux (2) premières années, l'employé est traité tel qu'explicité aux paragraphes 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 son régime de retraite sont alors pleinement reconnus, soit une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option;
- b) le traitement non versé est remboursé, 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 relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, la participation à l'option se poursuit s'il est encore incapable, et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option.

L'employé reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

31,34 Aux fins des régimes de retraite, une pleine année de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à l'employé à temps plein 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, et ce, en autant qu'il n'y ait pas de disposition contraire aux paragraphes 31,10 à 31,40.

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

Pendant l'autre période de l'option, il a droit au montant de ses primes, allocations spéciales 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 a été annulée pour raison de désistement de l'option, démission, préretraite, retraite ou congédiement :

- a) l'employé doit rembourser sans intérêt, conformément au paragraphe 31,39, le traitement reçu au cours de la période de congé sans traitement proportionnellement au nombre d'années qui restent à courir dans l'option si le congé sans traitement a été pris;
- b) l'employé sera remboursé sans intérêt d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option si le congé sans traitement n'a pas été pris;

c) le calcul du montant dû par l'employeur ou par l'employé s'effectue, si le 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 ce solde à l'employeur sans intérêt;

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 (200 % RREGOP, 100 % RRAPSC, 100 % RRF).

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 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 par le paragraphe 31,39 si l'employé a déjà pris son congé sans traitement et les droits de son régime de retraite sont pleinement reconnus, soit une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option;

b) le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, 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 au niveau du régime de retraite, ni aucune obligation de rembourser le traitement versé en trop qui n'est pas sujet à cotisation si l'option cesse à cause du décès de l'employé.

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 le paragraphe 29,15, 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 par son option.

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

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

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

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

ARTICLE 32 – CHARGES PUBLIQUES ET SERVICES COMMUNAUTAIRES

32,01 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 collège d'enseignement général et professionnel ou d'une université a le droit, après en avoir informé son supérieur immédiat 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 au paragraphe précédent si l'exercice de cette fonction vient en conflit d'intérêts avec les devoirs de sa fonction professionnelle pour l'employeur.

ARTICLE 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 partie ne subit aucune diminution de son traitement 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 (1) 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 (1) des parties ne subit aucune diminution de traitement.

33,03 L'employé appelé à comparaître conformément au paragraphe 33,02 un jour où il est normalement en congé, reçoit une journée de congé en compensation, dans les soixante (60) jours suivant ledit jour. À défaut pour le sous-ministre de remplacer ledit congé dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du traitement de sa journée régulière de travail. Cette compensation est égale à cent pour cent (100 %) du traitement si l'employé est appelé à comparaître une journée où il avait obtenu un congé sans traitement.

33,04 L'employé appelé à comparaître en Cour conformément aux paragraphes 33,02 et 33,03 est assujéti aux dispositions de la convention concernant les frais de déplacement.

33,05 Tout produit d'une taxation versée à l'employé appelé à comparaître selon les paragraphes 33,02 et 33,03 est déduit de son traitement.

33,06 Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la convention.

33,07 L'employé visé à l'article 39 appelé à s'absenter du travail pour comparaître à l'une ou l'autre des instances prévues par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.

ARTICLE 34 – VACANCES ANNUELLES

34,01 Sous réserve des autres dispositions de cet article, l'employé a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 31 mars 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 un traitement depuis le 1^{er} avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars, et ce, selon la table d'accumulation suivante.

TABLE D'ACCUMULATION
Nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement
du 1^{er} avril au 31 mars

Nombre de jours de vacances selon service ou service continu	Moins de 17 ans	17 ans et 18 ans	19 ans et 20 ans	21 ans et 22 ans	23 ans et 24 ans	25 ans et plus
	20 jours	21 jours	22 jours	23 jours	24 jours	25 jours
0,5	6	5	5	5	5	4
1,0	11	11	10	10	9	9
1,5	17	16	15	15	14	13
2,0	22	21	20	19	19	18
2,5	28	26	25	24	23	22
3,0	33	32	30	29	28	26
3,5	39	37	35	34	33	31
4,0	44	42	40	39	37	35
4,5	50	48	45	44	42	40
5,0	56	53	50	48	47	44
5,5	61	58	55	53	51	48
6,0	67	63	60	58	56	53
6,5	72	69	65	63	61	57
7,0	78	74	70	68	65	62
7,5	83	79	75	73	70	66
8,0	89	85	80	77	75	70
8,5	94	90	85	82	79	75
9,0	100	95	90	87	84	79
9,5	106	101	95	92	89	83
10,0	111	106	100	97	93	88
10,5	117	111	105	102	98	92
11,0	122	116	110	107	103	97
11,5	128	122	115	111	107	101
12,0	133	127	120	116	112	105
12,5	139	132	126	121	117	110
13,0	145	138	131	126	121	114
13,5	150	143	136	131	126	119
14,0	156	148	141	136	131	123
14,5	161	153	146	140	135	127
15,0	167	159	151	145	140	132
15,5	172	164	156	150	145	136
16,0	178	169	161	155	149	141
16,5	183	175	166	160	154	145
17,0	189	180	171	165	159	149
17,5	195	185	176	169	163	154
18,0	200	190	181	174	168	158
18,5	206	196	186	179	172	163
19,0	211	201	191	184	177	167
19,5	217	206	196	189	182	171
20,0	223	212	201	194	186	176
20,5		217	206	198	191	180
21,0		223	211	203	196	185
21,5			216	208	200	189
22,0			223	213	205	193
22,5				218	210	198
23,0				223	214	202
23,5					219	206
24,0					223	211
24,5						215
25,0						223

34,02 L'employé en vacances continue de recevoir le traitement qui lui est versé régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément au paragraphe 29,01 de la convention. Une fois par année budgétaire, l'employé qui en a fait la demande au moins trente (30) jours avant le début de ses vacances autorisées pour une durée minimale de huit (8) jours, reçoit avant son départ la paie correspondant au nombre de jours prévus.

34,03 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 de vacances non prises tel que prévu par le paragraphe 34,01;

b) il a droit en plus à une indemnité équivalente à la durée des vacances acquises depuis le 1^{er} avril qui précède immédiatement son départ, établie suivant les dispositions du paragraphe 34,01, le service ou le service continu s'appréciant cependant au 1^{er} avril précédant immédiatement son départ;

c) l'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du présent paragraphe, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue par l'article 12 de la convention.

L'indemnité prévue par les sous-paragraphes a) et b) est calculée sur la base du taux de traitement de l'annexe 1 ou 2 selon l'échelle qui lui est applicable.

34,04 Au cours du mois de mars, les employés choisissent, selon leur service ou leur service continu, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances.

Un employé ne peut se prévaloir de ce service ou de ce service continu pour choisir plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs de vacances au cours de la période du 1^{er} juin au 1^{er} septembre. Toutefois, chaque employé, qui en fait la demande, se voit garantir qu'il pourra prendre au moins dix (10) jours ouvrables consécutifs de vacances au cours de ladite période. Le choix des employés est cependant soumis à l'approbation du sous-ministre qui tient compte des nécessités du service. Au cours du mois d'avril, la liste des vacances autorisées est affichée à la vue des employés visés.

34,05 Sauf permission expresse du sous-ministre de reporter des vacances à une date ultérieure, celles-ci doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues, mais sous réserve des paragraphes 34,07 et 34,10.

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 dix (10) 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, cinq (5) jours ouvrables en jours ou en demi-jours séparés de même que les 21^e, 22^e, 23^e, 24^e et 25^e jours de vacances prévues par le paragraphe 34,01.

34,06 L'employé, qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité telle que définie au paragraphe 38,0102, 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 au paragraphe 34,09 et que ladite invalidité ou ladite absence survienne avant la date du début de ses vacances.

Dans le cas où ladite période d'invalidité ou ladite absence se continue 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 ladite période d'invalidité ou ladite absence, ils sont reportés à l'année suivante et pour cette seule année. L'employé doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

34,07 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.

34,08 Lorsqu'un employé, après avoir fixé ses vacances, désire changer son choix, il en fait la demande par écrit au sous-ministre qui peut lui accorder un nouveau choix de vacances.

34,09 L'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'un événement imprévisible donnant droit à un congé social et survenant avant la date prévue pour le début de ses vacances, a droit, sur demande, de reporter la période de vacances visées à une date ultérieure. Le nouveau choix de vacances est toutefois soumis à l'approbation du sous-ministre qui tient compte des nécessités de son service.

34,10 Le sous-ministre reporte à l'année suivante le solde des vacances non prises, et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) jours. Le maximum ainsi accumulé ne doit jamais dépasser dix (10) jours, sauf dans les cas prévus par le dernier sous-paragraphe du paragraphe 31,03, par le paragraphe 34,06 ou par le paragraphe 34,07.

34,11 L'employé occasionnel reçoit à la fin de son engagement et par la suite à la fin de tout renouvellement de l'engagement, une indemnité égale à huit pour cent (8 %) du traitement versé depuis son dernier engagement.

Le traitement visé précédemment s'établit conformément au deuxième sous-paragraphe du paragraphe 41,01.

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 de 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 par le paragraphe 34,03.

34,13 L'employé occasionnel embauché pour un (1) an ou plus, conserve les jours de vacances accumulés s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre d'employé occasionnel et sa nomination à titre temporaire. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, ce transfert de réserve ne s'applique qu'à l'employé qui en fait la demande si sa réserve n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

ARTICLE 35 – PRIMES

Prime de formation

35,01 L'employé, appelé par le sous-ministre, à dispenser de la formation à ses collègues reçoit une prime de cinq pour cent (5 %) du taux de traitement annuel de l'annexe I correspondant à son classement calculé au prorata de la durée d'occupation.

ARTICLE 36 – CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

36,01 L'employé a droit, sur demande présentée au sous-ministre, au moyen du formulaire prévu à cette fin, à un congé pour les motifs suivants :

- a) à son mariage ou à son union civile : sept (7) jours consécutifs y compris le jour du mariage ou de l'union civile;
- 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 condition qu'il y assiste;
- c) le décès de son conjoint, de son fils ou de sa fille : sept (7) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles;
- d) le décès de l'enfant de son conjoint lorsqu'il est couvert par la définition d'enfant à charge prévue par le sous-paragraphe k) du paragraphe 1,01 : cinq (5) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles;
- e) le décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : trois (3) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles. De plus, à cette occasion, l'employé peut s'absenter deux (2) jours additionnels consécutifs sans traitement;
- f) le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son grand-père ou de sa grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile de l'employé : trois (3) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles;
- g) le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son grand-père ou de sa grand-mère, lorsque le défunt ne demeurait pas au domicile de l'employé : le jour du décès ou des funérailles;
- h) abrogé (**Déplacé au paragraphe 36,08**);

i) le décès de l'enfant de son conjoint non couvert par la définition d'enfant à charge prévue par le sous-paragraphe j) du paragraphe 1,01 : quatre (4) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles. Malgré le paragraphe 36,02, l'employé n'a droit qu'à un (1) seul jour avec maintien du traitement et ce, à la condition qu'au moins une (1) journée coïncide avec une journée normale de travail;

j) le décès ou les funérailles de son petit- fils ou de sa petite-fille : un (1) jour;

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

36,02 Si l'un des jours octroyés en vertu des sous-paragraphe a) à h) du paragraphe 36,01 coïncide avec une journée normale de travail, l'employé ne subit aucune réduction de traitement.

De plus, si l'un des congés octroyés en vertu des sous-paragraphe c), d) e) f) et i) du paragraphe 36,01 l'est à l'occasion de la crémation ou de la mise en terre ou de tout autre rituel visant à mener de la personne défunte à son dernier repos, ce jour de congé peut être non consécutif aux autres jours de congés.

36,03 L'employé a droit à un (1) jour de congé supplémentaire sans perte de traitement dans les cas visés aux sous-paragraphe b), c), d), e), f) et g) du paragraphe 36,01 s'il assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres du lieu de résidence de l'employé.

36,04 L'employé dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, et qui ne peut jouir d'un congé en vertu des autres dispositions du présent article ou de l'article 37, a droit d'obtenir un permis d'absence, sans perte de traitement; l'employé doit en faire la demande au sous-ministre et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire prévu à cette fin. Il doit de plus fournir une pièce justificative attestant du motif de son absence.

Si 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 prévu à cette fin dès son retour au travail et fournir la pièce justificative exigée.

Congés pour responsabilités parentales

36,05 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 une ou un enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou dont une ou un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de l'employée ou de l'employé.

Sans restreindre la portée du paragraphe 36,04, l'employée ou l'employé peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année civile pour les motifs suivants :

a) lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou 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, ou 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 journées ou demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la réserve de congés de maladie de l'employée ou de l'employé ou, à défaut, sont sans traitement. Le sous-ministre peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employée ou 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.

36,06 Le total des jours de congé pour responsabilités parentales utilisés en vertu du deuxième alinéa du paragraphe 36,05 et des jours de congé pour responsabilités familiales utilisés en vertu de l'article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail* 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'employée ou de l'employé.

36,07 Aux fins du présent article, on entend par funérailles l'ensemble des cérémonies pour rendre les derniers hommages au défunt, que celles-ci soient religieuses ou laïques.

Changement de domicile

36,08 Lorsqu'il change le lieu de son domicile : une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, un employé n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année civile pour ce motif.

ARTICLE 37 – DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

37,01 À moins de stipulation contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à l'employée ou à l'employé un avantage supérieur à celui dont elle ou il aurait 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 le présent article 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 le présent article, 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 du 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.

37,03 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 le présent article ne sont versées que si l'employée ou l'employé reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

37,04 Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.

37,05 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*.

37,06 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

37,07 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.

37,08 S'il est établi devant une ou 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

37,09 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 37,38 et 37,39, 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 paragraphes 37,38 et 37,39, 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 paragraphes 37,38 et 37,39, doivent être consécutives.

L'employée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité sans toutefois donner ouverture au congé prévu au paragraphe 37,35.

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.

37,10 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au régime d'assurance emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

37,11 L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues par les paragraphes 37,16, 37,18 ou 37,19, selon le cas.

L'employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens du paragraphe 38,0102 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 au paragraphe 38,0102 mais elle reçoit les indemnités prévues à la section 37 au lieu des avantages prévus aux sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 38,0401. Cette suspension des avantages n'a pas pour effet de prolonger au-delà de 104 semaines, les périodes d'invalidité en application des sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 38,0401. 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 sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 38,0401.

37,12 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue par le paragraphe 37,09. 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.

37,13 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 le paragraphe 37,41 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus par le paragraphe 37,42 pendant les semaines subséquentes.

37,14 L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue par les paragraphes 37,09 ou 37,13 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de l'article 38 en autant qu'elle y ait normalement droit.

Préavis de départ

37,15 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

37,16 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines² de service tel que défini au sous-paragraphe c) du paragraphe 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 suivante³ :

a) en additionnant :

i) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;

² L'employé absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

³ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

ii) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent alinéa i).

b) 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 sommes recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

Si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale à la suite d'une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Cependant, lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe a) 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.

37,17 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 habituelle, 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.

Le total des sommes reçues par l'employée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement ne peut cependant excéder le montant brut établi au sous-paragraphe a) du paragraphe 37,16. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés de son employeur prévu au paragraphe 37,16 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

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

37,18 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini à l'alinéa c) du paragraphe 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 :

i) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;

ii) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent alinéa i).

b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa a), une indemnité calculée selon la formule suivante :

- en additionnant :

i) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;

ii) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent alinéa i).

- 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, 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 sommes recouvrables en vertu du régime d'assurance emploi.

Si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance emploi à la suite d'une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Cependant, lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe a) 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.

⁴ L'employé absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

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 semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue à l'alinéa b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

Le paragraphe 37,17 s'applique 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 qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini à l'alinéa c) du paragraphe 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 :

a) en additionnant :

i) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 \$;

ii) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent alinéa i).

Le dernier sous-paragraphe du paragraphe 37,17 s'applique à l'employée visée par le présent paragraphe, en faisant les adaptations nécessaires.

Dispositions particulières

37,20 Dans les cas visés par les paragraphes 37,16, 37,18 et 37,19 :

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

c) 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 alinéa, 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;

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

Ce service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et services sociaux), des Centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et des Centres intégrés universitaires de santé et services sociaux (CIUSSS), des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariées et salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires, ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe « C » de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des paragraphes 37,16, 37,18 et 37,19 est réputée satisfaite lorsque l'employée a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe ;

- e) aux fins du présent paragraphe, le traitement s'entend du traitement de l'employée ou de l'employé tel qu'il est prévu par le paragraphe 41,01.

Ce traitement est ajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employée ou de l'employé aurait normalement droit si les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues par le paragraphe 19,01 sont respectées.

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

La date du report doit se situer à la suite du congé de maternité ou être soumise, dès le retour au travail de l'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.

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.

L'affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel et doit être effectuée si possible dans la même localité, mais de toute façon 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.

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 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 au travail* relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, 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 Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci; sinon, le remboursement se fait selon les modalités prévues par le paragraphe 29,15. 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.

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 semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez 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 des visites prévues par l'alinéa c) concernant les visites reliées à la grossesse chez un professionnel de la santé, l'employée bénéficie au préalable d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours ouvrables, lesquels peuvent être pris par 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 semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de la grossesse. L'employé qui désire se prévaloir du présent congé en avise le sous-ministre dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Congé de paternité

37,25 À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 37,38 et 37,39, 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 semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Lorsque l'employé est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au régime d'assurance emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime applicable et doit 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 par le paragraphe 37,42.

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

37,2601 Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 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 du paragraphe 37,16 ou du paragraphe 37,18, selon le cas, et le paragraphe 37,17 s'appliquent à l'employé visé par le présent paragraphe, en faisant les adaptations nécessaires.

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

37,2602 L'employé, qui a complété vingt (20) semaines de service, 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 au paragraphe 37,25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.

Disposition particulière

37,2603 Le paragraphe 37,20 s'applique dans les cas visés aux paragraphes 37,2601 et 37,2602 en faisant les adaptations nécessaires.

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

37,27 L'employée ou l'employé a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le quinzième jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. L'employée ou 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.

37,2701 L'employée ou l'employé qui adopte légalement une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou 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 paragraphes 37,38 et 37,39, 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 semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

Pour l'employée ou l'employé non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ni au régime d'assurance emploi, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec le sous-ministre.

37,28 L'employée ou l'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par le paragraphe 37,2701 si elle ou 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'employée ou par l'employé.

Durant cette prolongation, l'employée ou l'employé ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et elle ou il bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 37,42.

37,29 Supprimé.

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

37,30 Pendant le congé pour adoption prévu par le paragraphe 37,2701, l'employée ou 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'elle ou qu'il reçoit, ou qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du régime d'assurance emploi.

Les deuxième et troisième alinéas du paragraphe 37,16 ou du paragraphe 37,18, selon le cas, et le paragraphe 37,17 s'appliquent à l'employée ou à l'employé visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour l'employée ou l'employé non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au régime d'assurance emploi

37,31 L'employée ou l'employé non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du régime d'assurance emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu par le paragraphe 37,2701, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employé a complété vingt (20) semaines de service.

Disposition particulière

37,32 Le paragraphe 37,20 s'applique dans les cas visés par les paragraphes 37,30 et 37,31, en faisant les adaptations nécessaires.

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

37,3201 L'employée ou l'employé qui adopte l'enfant de sa conjointe ou 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 l'arrivée de l'enfant à la maison.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

37,33 L'employée ou l'employé bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre au moins quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

L'employée ou l'employé qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption de l'enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint obtient à cette fin, sur 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 du congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Le congé sans traitement prévu par le présent paragraphe 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 le paragraphe 37,2701 s'applique alors.

37,34 Supprimé.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

37,35 L'employée ou l'employé 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 de congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus par le présent paragraphe. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé. Le sous-ministre ne peut refuser cet aménagement, à moins qu'il ne corresponde pas aux besoins du service.

- 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 par le paragraphe 37,09 sous réserve du paragraphe 37,21.

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employée ou à l'employé en prolongation du congé de paternité prévu par le paragraphe 37,25 ou en prolongation du congé pour adoption prévu par le paragraphe 37,2701. La durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou

suivant l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas. Le paragraphe 37,21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

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

L'employée ou l'employé qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de l'employée ou de l'employé n'est pas une employée ou un employé d'un employeur visé par l'alinéa c) du paragraphe 37,20, l'employée ou l'employé peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou 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'employée ou l'employé qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par l'employée ou par l'employé et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Cet alinéa s'applique à l'employée ou à l'employé qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

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

37,36 Déplacé au paragraphe 36,05.

37,37 Déplacé au paragraphe 36,06.

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

37,38 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'employée ou l'employé en congé pour adoption en vertu du paragraphe 37,2701 peut, après entente avec le sous-ministre, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

37,39 Sur demande présentée au sous-ministre, l'employée en congé de maternité, l'employé ou l'employée en congé de paternité, l'employée ou l'employé en congé pour adoption en vertu du paragraphe 37,2701 ou l'employée ou l'employé en congé sans traitement à temps complet en vertu du paragraphe 37,35 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, 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 le paragraphe 36,04.

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'employée ou l'employé est considéré en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni prestation. L'employée ou l'employé bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus par le paragraphe 37,42.

37,40 Lors de la reprise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes 37,38 ou 37,39, le sous-ministre verse à l'employée ou à l'employé l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou 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 au paragraphe 37,02.

Avantages

37,41 Durant le congé de maternité prévu par le paragraphe 37,09, les congés spéciaux prévus par les paragraphes 37,22 et 37,23, le congé à l'occasion de la naissance prévu au paragraphe 37,24, le congé de paternité prévu au paragraphe 37,25 et le congé pour adoption prévu aux paragraphes 37,27, 37,2701 ou 37,3201, l'employée ou l'employé bénéficie, dans la mesure où elle ou il y a normalement droit, des avantages suivants :

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

37,42 Durant le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par le paragraphe 37,35 et durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par le paragraphe 37,33, l'employée ou l'employé conserve son expérience et son service s'accumule. Elle ou il continue de participer au régime d'assurance maladie de base 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.

L'employée ou l'employé peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus par le paragraphe 38,0106 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

De plus, l'employée ou l'employé accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Retour au travail

37,43 Le sous-ministre fait parvenir à l'employée ou à l'employé, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

L'employée ou l'employé à qui le sous-ministre a fait parvenir l'avis ci-dessus se présente au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger son congé de la manière prévue par le paragraphe 37,35 ou de bénéficier de l'application du paragraphe 37,14.

L'employée ou l'employé qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité, de son congé de paternité ou de son congé pour adoption est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employée ou l'employé qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

37,44 L'employée ou l'employé se présente au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 37,25 ou à l'expiration du congé pour adoption prévu au paragraphe 37,2701, à moins de prolonger son congé de la manière prévue au paragraphe 37,35. L'employée ou l'employé qui ne se présente pas au travail est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employée ou l'employé qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

37,45 L'employée ou l'employé à qui le sous-ministre a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par le paragraphe 37,35 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par le paragraphe 37,33 doit donner un avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi, elle ou il est considéré avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

37,46 Au retour du congé de maternité, d'un des congés spéciaux visés aux paragraphes 37,22 ou 37,23, du congé de paternité prévu au paragraphe 37,25, du congé pour adoption prévu au paragraphe 37,2701, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu au paragraphe 37,33 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines, l'employée ou l'employé reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalant à celui qu'elle ou qu'il détenait, 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'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

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

ARTICLE 38 – RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

Dispositions générales

38,0001 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.

38,0101 Les employés bénéficient, en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus au présent article selon les modalités suivantes :

- a) Pour tout employé dont la semaine régulière de travail est à temps plein ou soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps plein et qui a vingt et un (21) jours de travail effectif, le sous-ministre verse sa pleine contribution;
- b) Pour 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 plein et qui a vingt et un (21) jours de travail effectif, le sous-ministre verse la moitié de sa contribution payable pour un employé à temps plein, 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 plein est exclu totalement.

Définition d'invalidité

38,0102 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.

Cependant, pour la durée d'une telle invalidité, laquelle ne peut excéder la période prévue au paragraphe 38,0401, il est loisible au sous-ministre d'utiliser temporairement l'employé sans diminuer son traitement, à tout autre emploi dans la fonction publique à la condition que l'employé soit admissible à la classe d'emplois correspondant aux attributions que le sous-ministre lui confie et qu'il soit apte à les accomplir.

Période d'invalidité et période de requalification

38,0103 À moins que l'employé n'établisse à la satisfaction du sous-ministre qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente, une période d'invalidité est :

- dans le cas où elle est inférieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein;
- dans le cas où elle est égale ou supérieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de trente (30) jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein.

Toutefois, 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.

38,0104 À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par l'employé lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, 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 du présent article.

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

38,0105 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurances prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

Régimes d'assurance

38,0106 L'employeur administre le régime de base d'assurance maladie et les régimes complémentaires selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et l'association; 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 celles découlant du présent article, ni de stipulations contraires à la 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 l'association a son siège social au Québec.

38,0107 Les dispositions du contrat visant l'administration des régimes font l'objet d'une entente entre l'employeur et l'association. Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette entente ne peut faire l'objet d'un grief.

38,0108 Les régimes complémentaires peuvent comporter, en combinaison avec des prestations d'assurance maladie, des prestations d'assurance vie et d'assurance traitement. Les prestations d'assurance traitement complémentaires 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* ou du 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.

38,0109 Une entente en application du paragraphe 38,0107 comporte entre autres les stipulations suivantes :

- a) une garantie que le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peut être majoré durant les douze (12) premiers mois de leur entrée en vigueur, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite, sous réserve d'une mésentente avec l'assureur conduisant à un appel d'offres, et une garantie que l'employeur est avisé de toute majoration relative à ces éléments 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, ne peut faire l'objet que d'un congé de prime ou d'une bonification de régime. Il ne doit impliquer aucune tâche administrative de la part de l'employeur, telle notamment l'émission de chèques. Dans le cas d'un congé de prime, l'employeur est avisé au minimum quarante-cinq (45) jours avant son entrée en vigueur;
- 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 bénéficiaires 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'assurances 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 de l'association 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

38,0201

- a) l'employé bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400,00 \$);
- b) de plus un montant d'assurance vie de cent mille dollars (100 000,00 \$) 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.

38,0202 Le montant mentionné au sous-paragraphe a) du paragraphe 38,0201 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les employés visés au sous-paragraphe b) du paragraphe 38,0101.

Régime de base d'assurance maladie

38,0301 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 collective: 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.

38,0302 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants indiqués aux sous-paragraphes a) et b) du paragraphe 38,0301 sont diminués des deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime de base et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même. Les régimes complémentaires existants 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 par le paragraphe 38,0106, comprenant ou non le solde des prestations du régime de base d'assurance maladie.

38,0303 La participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire mais un employé peut, moyennant un avis 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 soit lui-même assuré à titre de conjoint, d'enfant à charge ou de personne à charge.

L'assureur doit transmettre sa décision dans les trente (30) jours suivant la réception 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 par la présente section, peut néanmoins participer à l'un ou l'autre des régimes complémentaires.

38,0304 Un employé qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :

- i) 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;
- ii) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge;
- iii) 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 sous-paragraphe 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

38,0401 Subordonné aux dispositions des présentes, un employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

- a) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés de maladie à sa réserve : au traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

Malgré ce qui précède, l'employé qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu par le paragraphe 38,0403 se voit appliquer les dispositions suivantes :

- chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un jour plein 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 son crédit à la date de son départ en invalidité;
 - l'employé conserve à sa réserve les congés de maladie qui, en application des dispositions du paragraphe 38,0403, n'ont pas été utilisés.
- b) à compter de l'expiration de la période prévue par le sous-paragraphe a), sous réserve, le cas échéant, d'un délai de carence minimal 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 (40,00 \$) par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son traitement qui lui est applicable le jour précédant le début du congé en excédent de ce montant mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son traitement.
 - c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines :

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

Pour les périodes prévues par les sous-paragraphes b) et c), aux fins du calcul de la prestation, on exclut du traitement, selon le cas, toute prime, allocation, ajustement ou compensation.

Toutefois, le traitement est réajusté conformément aux dispositions de l'article 41. 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 par l'article 19 sont respectées.

Pour l'employé à temps réduit, la prestation visée aux sous-paragraphes b) et c) du présent paragraphe est réduite au prorata, sur la base de la moyenne des heures prévues à l'horaire de travail de l'employé 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 articles 37 à 39 ou s'il n'était pas à temps réduit pour la totalité de ces dix (10) périodes.

38,040101 À compter de la cinquième semaine d'invalidité au sens du paragraphe 38,0102, l'employé peut, après approbation du sous-ministre, bénéficier d'une période de réadaptation aux attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujéti au régime d'assurance traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue. Durant cette période de réadaptation, l'employé reçoit son traitement pour le temps travaillé uniquement au lieu des avantages prévus par les sous-paragraphes a), b) ou c) du paragraphe 38,0401, et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste.

Malgré le sous-paragraphe précédent, l'employé peut, après approbation du sous-ministre, s'absenter en vacances, au cours de la période de réadaptation, pendant une période maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Le cas échéant, les jours de congé utilisés sont déduits de sa réserve de vacances.

Cependant, cette période de réadaptation, incluant le cas échéant les jours de vacances prévus au sous-paragraphe précédent, ne peut excéder six (6) mois consécutifs, ni avoir pour effet de prolonger au-delà de cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 38,0401.

38,0402 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujéti et il demeure assuré; toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie à sa réserve, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Aux fins de la convention, l'employé bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance traitement visé par le présent article est réputé absent sans traitement même si l'employeur assume le paiement de prestations.

L'employé absent pour invalidité et sujet à l'application du paragraphe 38,0401, pendant une période de cent dix-sept (117) jours ouvrables cumulatifs ou moins du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement de l'année suivante, est réputé absent avec traitement aux fins de l'application du paragraphe 34,01 de la convention.

Si l'employé est absent pour invalidité pour une période additionnelle à cette période de cent dix-sept (117) jours ouvrables au cours d'une année financière et sujet à l'application des dispositions des sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 38,0401, il est réputé sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

38,0403 Les prestations versées en vertu du paragraphe 38,0401 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 versées par un de ces organismes.

Aux fins du présent paragraphe, les jours de congés de maladie utilisés conformément aux dispositions du sous-paragraphe a) du paragraphe 38,0401 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 de la prestation versée par un organisme public prévu par le sous-paragraphe 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 sous-paragraphes a), b) et c) du paragraphe 38,0401. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime des rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale et au régime de l'assurance emploi; de plus, les prestations prévues par le sous-paragraphe a) du paragraphe 38,0401 sont réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à être versé.

Sur demande écrite du sous-ministre laquelle est accompagnée des formulaires appropriés, l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé par le premier sous-paragraphe 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 au paragraphe 29,16. Malgré le sous-paragraphe précédent, 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 payable par un organisme public doit, pour avoir droit aux bénéfices prévus, informer le sous-ministre des montants qui lui sont payables et l'autoriser, par écrit, à obtenir les renseignements nécessaires auprès de l'organisme concerné. Le cas échéant, l'employé doit signer les formulaires requis.

38,0404 Le versement des montants payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance traitement est effectué directement par le sous-ministre mais sous réserve de la présentation par l'employé des pièces justificatives.

38,0405 En tout temps, le sous-ministre peut exiger de la part de l'employé absent pour cause d'invalidité un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais du sous-ministre si l'employé est absent durant moins de quatre (4) jours. Le sous-ministre peut également faire examiner l'employé relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de l'employé.

38,0406 De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser le sous-ministre sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

Pour avoir droit à un permis d'absence pour cause de maladie, l'employé doit remettre à l'employeur une déclaration écrite établissant la cause de son absence.

S'il y a abus de la part de l'employé ou si l'absence excède trois (3) jours 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, sauf lors de circonstances exceptionnelles, avant le retour au travail de l'employé; lorsque le sous-ministre juge à propos de faire une telle demande avant l'absence, il doit le faire par écrit. Le contenu de ce certificat médical ou du rapport d'invalidité de l'employeur est sujet à vérification par un médecin désigné par le sous-ministre et celui-ci peut également, aux frais de l'employeur, faire examiner l'employé relativement à toute absence autant que possible dans la même région où demeure l'employé. Cet examen médical est effectué par un médecin désigné par le sous-ministre.

Toute divergence d'opinions entre le médecin désigné par le sous-ministre et celui de l'employé doit être soumise pour adjudication finale à un troisième médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'association. 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.

Le sous-ministre traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux de l'employé de façon confidentielle. L'employé qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu des dispositions de l'article 38, 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 au paragraphe 29,15 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

38,0407 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 l'association.

Dans les cinq (5) jours suivants, les parties doivent choisir un médecin devant procéder, pour adjudication finale, à l'expertise médicale de l'employé. Ce médecin est payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

Si l'employé est déclaré invalide par le médecin, il est alors régi par les dispositions du régime d'assurance traitement, et ce, à compter de la date de l'expertise médicale.

À défaut d'entente dans le délai imparti sur le choix du médecin ou lors d'une situation urgente nécessitant l'intervention immédiate du sous-ministre, celui-ci désigne alors le médecin et, dans ce cas, l'employé peut contester les résultats de l'expertise médicale. Le dossier est alors soumis pour adjudication finale à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé. Le cas échéant, le sous-ministre rembourse à l'employé, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

38,0408 Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employé n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

Si l'employé fait une fausse déclaration ou si le motif de l'absence est autre que la maladie, le sous-ministre peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

38,0409 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 des griefs.

Réserve de congés de maladie

38,0410 Pour chaque mois civil pendant lequel l'employé a eu droit à son traitement, le sous-ministre lui crédite dix douzièmes (10/12) de jour de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin de ce mois. Pour que ce crédit lui soit attribué, l'employé doit avoir eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables du mois. Dans le cas contraire, l'employé perd son droit au crédit pour ce mois.

38,0411 Les crédits de congé de maladie qu'acquiert l'employé sont versés à sa réserve. Les jours utilisés sont soustraits de sa réserve.

38,0412 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 traitement 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 congé de maladie auquel correspond ce paiement.

Dispositions particulières

38,0413 Le paiement de la prestation en vertu des sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 38,0401 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.

38,0414 Aucune prestation n'est payable pendant une grève, « journée d'études » ou autre arrêt de travail de nature similaire sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement et pour laquelle l'employé fournit un certificat médical à l'employeur.

38,0415 L'employé absent sans traitement, suspendu ou mis à pied n'accumule et ne peut utiliser aucun congé de maladie. Il n'est admissible à aucune des prestations visées par le paragraphe 38,0401 mais il conserve, sous réserve du paragraphe 38,0412, les jours de congé de maladie à sa réserve avant son départ.

Remboursement de la réserve de congés de maladie

38,0416 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 depuis sa nomination à titre temporaire, une indemnité compensatoire correspondant 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 au moment de son départ.

Malgré ce qui précède, l'employé temporaire ayant accumulé six (6) mois de service continu depuis sa nomination à titre temporaire et à qui on met fin à l'emploi avant qu'il n'ait terminé son stage probatoire reçoit l'indemnité compensatoire prévue par le sous-paragraphe précédent.

L'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du présent paragraphe, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue par l'article 12 de la convention.

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.

Dispositions transitoires

38,0417 Le présent article 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 dispositions de la Lettre d'entente n° 5, mais demeure assujéti aux dispositions de l'article 38,0401 de la convention 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 des deux derniers sous-paragraphe du paragraphe 38,0401 de la présente convention collective et demeure assujéti aux dispositions du dernier sous-paragraphe du paragraphe 38,0401 de la convention 2015-2020 en vigueur depuis le 1^{er} avril 2018, et ce, tant que la période d'invalidité se poursuit.

ARTICLE 39 – ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Indemnités et avantages

39,01 L'employé qui est, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, incapable d'exercer les attributions de sa classe d'emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur reçoit, pendant la période où il a droit à une indemnité de remplacement du revenu, un montant

égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la loi et le traitement net qu'il retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un montant brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel l'employé aurait droit durant cette période. Toutefois, l'employé occasionnel sans droit de rappel ne bénéficie de ce montant que pendant les périodes au cours desquelles il aurait effectivement travaillé.

Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est versé pendant une période d'absence continue maximale de deux (2) ans, mais cesse d'être versé dès que l'employé n'est plus admissible, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, au versement de l'indemnité de remplacement du revenu.

39,02 Aux fins du paragraphe 39,01, le traitement net s'entend du traitement tel que défini au paragraphe 41,13 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'assurances collectives.

39,03 L'employé visé au présent article qui a droit à l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est réputé invalide au sens du premier sous-paragraphe du paragraphe 38,0102 et régi par les dispositions de l'article 38. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire de la convention, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après :

- a) aux fins de l'application des dispositions du paragraphe 34,01, l'employé est réputé absent avec traitement pour les seules périodes où peut être versé le montant complémentaire prévu au paragraphe 39,01;
- b) aux fins de l'application des dispositions du paragraphe 38,0410, l'employé est réputé absent avec traitement pour les seules périodes où peut être versé le montant complémentaire prévu au paragraphe 39,01;
- c) pendant la période où il reçoit l'indemnité complémentaire prévue par le paragraphe 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 sous-paragraphe ne doivent pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des paragraphes 38,0401 et 38,0403, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence;
- d) l'employé qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut, aux fins de faire statuer sur son invalidité, en appeler uniquement selon les recours prévus par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, tels recours remplaçant la procédure de règlement des griefs prévue par la convention et la procédure prévue par le paragraphe 38,0406 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*.

Le sous-ministre traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux de l'employé de façon confidentielle. L'employé qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu des dispositions de l'article 39, 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 au paragraphe 29,15 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

Droit de retour au travail

39,04 L'employé visé au présent article qui redevient capable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emploi avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue par le paragraphe 38,0401 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 du paragraphe 15,08, le sous-ministre reclasse, rétrograde ou réoriente pour cause d'invalidité l'employé visé au présent article, le taux de traitement de l'employé est établi sans tenir compte des modifications intervenues à son horaire de travail, et ce, conformément au taux de traitement prévu par l'annexe 2 pour l'employé concerné. Dans ce cas, l'échelon attribué à l'employé est celui de la nouvelle classe dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement antérieur. Si ce dernier est supérieur au maximum de l'échelle de la nouvelle classe, ce taux de traitement est maintenu et l'échelon attribué est l'échelon maximal de sa nouvelle classe d'emplois.

39,06 L'employé visé au présent article 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 du paragraphe 38,0401, lui sont applicables à la date de sa demande, et ce, dans la mesure où il est réputé invalide au sens du paragraphe 38,0102. La décision d'un membre du Bureau d'évaluation médicale prévu par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* concernant l'invalidité de l'employé tient lieu de la procédure prévue par le paragraphe 38,0406. Cependant, si le membre du Bureau d'évaluation médicale ne se prononce pas sur l'invalidité de l'employé, la procédure prévue par le paragraphe 38,0406 s'applique.

Malgré les dispositions du paragraphe 29,15, dès que, à la suite d'une décision d'une instance prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, l'employé reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu, il rembourse au sous-ministre les sommes reçues en vertu du présent paragraphe. Les dispositions des paragraphes 38,0401, 38,040101, 38,0403, 39,01, 39,02 et 39,03 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Lorsque 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 paragraphe ne doivent pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues par les paragraphes 15,09, 15,10 et 39,04.

39,07 Déplacé au paragraphe 33,07.

ARTICLE 40 – FRAIS REMBOURSABLES LORS D'UN DÉPLACEMENT ET AUTRES FRAIS INHÉRENTS

40,01 Sauf lorsqu'autrement prévu dans la convention, les frais de déplacement et d'assignation sont réglementés par la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

L'employé qui se croit lésé par l'interprétation de ladite directive peut soumettre un grief selon la procédure de règlement des griefs prévue par l'article 12 de la convention.

40,02—L'employeur peut en tout temps modifier cette directive après avoir pris avis de l'association 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.

40,03—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.

40,04 Si exceptionnellement, en plus des dispositions du paragraphe 40,01, un employé doit encourir des frais relatifs à des droits d'entrée ou d'assistance afin d'accompagner, dans l'exercice de ses fonctions, la personne dont il a la responsabilité de la sécurité et du transport, lesdits frais sont sujets à remboursement par le sous-ministre sous réserve de la présentation de pièces justificatives et à la condition qu'ils soient justifiés et raisonnables compte tenu des circonstances dans lesquels ils ont été encourus.

ARTICLE 41 – RÉMUNÉRATION

SECTION I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

41,01 Les employés sont rémunérés suivant l'échelle de traitement annuel prévue par l'annexe 1, selon l'échelon qui leur est reconnu dans leur classe d'emplois.

Cependant, les employés assujettis aux dispositions du paragraphe 30,01 de la convention sont rémunérés suivant l'échelle de traitement annuel prévue par l'annexe 3.

Malgré ce qui précède, les employés sont rémunérés suivant l'échelle de traitement annuel prévue par l'annexe 2 dans la mesure où la convention y pourvoit.

Chaque échelle de traitement annuel est constituée de huit (8) échelons, chaque échelon correspondant à un taux de traitement annuel de l'échelle de la classe d'emplois.

41,02 Les taux et échelles de traitement en vigueur pour la durée de la convention sont ceux apparaissant respectivement aux annexes 1, 2, et 3.

Taux et échelles de traitement

Période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

41,03 Chaque taux et chaque échelle⁴ de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majoré du paramètre général d'augmentation salariale de 2,00%⁵ avec effet au 1^{er} avril 2020.

Période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022

41,04 Chaque taux et chaque échelle⁴ de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majoré du paramètre général d'augmentation salariale de 2,00%⁵ avec effet au 1^{er} avril 2021.

Période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

41,05 Chaque taux et chaque échelle⁴ de traitement en vigueur le 31 mars 2022 est majoré du paramètre général d'augmentation salariale de 2,00%⁵ avec effet au 1^{er} avril 2022.

Les échelons 1 à 4 de chaque échelle⁴ salariale des gardes du corps-chauffeurs en vigueur le 31 mars 2022 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 2024

41,06 Chaque taux et chaque échelle⁴ de traitement en vigueur le 31 mars 2023 est majoré du paramètre général d'augmentation salariale de 3,00%⁵ avec effet au 1^{er} avril 2023.

⁴ La majoration des taux et échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Toutefois, pour les taux de l'échelle de traitement de l'annexe 3, ce sont ceux prévus à cette annexe.

⁵ Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux employés hors taux ou hors échelle s'appliquent.

Période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025

41,07 Chaque taux et chaque échelle⁴ de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré du paramètre général d'augmentation salariale de 1,50%⁵ avec effet au 1^{er} avril 2024.

Période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026

41,08 Chaque taux et chaque échelle⁴ de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré du paramètre général d'augmentation salariale de 1,50%⁵ avec effet au 1^{er} avril 2025.

Période du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027

41,09 Chaque taux et chaque échelle⁴ de traitement en vigueur le 31 mars 2026 est majoré du paramètre général d'augmentation salariale de 1,50%⁵ avec effet au 1^{er} avril 2026.

Période du 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028

41,10 Chaque taux et chaque échelle⁴ de traitement en vigueur le 31 mars 2027 est majoré du paramètre général d'augmentation salariale de 1,50%⁵ avec effet au 1^{er} avril 2027.

Période du 1^{er} avril 2028 au 31 mars 2029

41,11 Chaque taux et chaque échelle⁴ de traitement en vigueur le 31 mars 2028 est majoré du paramètre général d'augmentation salariale de 1,50%⁵ avec effet au 1^{er} avril 2028.

Période du 1^{er} avril 2029 au 31 mars 2030

41,12 Chaque taux et chaque échelle⁴ de traitement en vigueur le 31 mars 2029 est majoré du paramètre général d'augmentation salariale de 1,50%⁵ avec effet au 1^{er} avril 2029.

Période du 1^{er} avril 2030 au 31 mars 2031

41,13 Chaque taux et chaque échelle⁴ de traitement en vigueur le 31 mars 2030 est majoré du paramètre général d'augmentation salariale de 1,50%⁵ avec effet au 1^{er} avril 2030.

Période du 1^{er} avril 2031 au 31 mars 2032

41,14 Chaque taux et chaque échelle⁴ de traitement en vigueur le 31 mars 2031 est majoré du paramètre général d'augmentation salariale de 1,50%⁵ avec effet au 1^{er} avril 2031.

Clause de parité

41,15 S'il advenait que les paramètres généraux d'augmentation salariale accordés à la majorité du personnel des secteurs public et parapublic diffèrent pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2032, la différence sera appliquée, à la hausse ou à la baisse, à la condition que les contreparties équivalentes soient consenties, le cas échéant.

Rémunération additionnelle

Période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

41,16 L'employé a droit à une rémunération additionnelle⁶ correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée jusqu'à un maximum de quarante (40) heures par semaine du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

Période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

41,17 L'employé a droit à une rémunération additionnelle⁶ correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée jusqu'à un maximum de quarante (40) heures par semaine du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

Clause de parité

41,18 Advenant que des rémunérations additionnelles soient accordées à la majorité du personnel des secteurs public et parapublic pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2032, celles-ci seront accordées à la condition que les contreparties équivalentes soient consenties.

Majoration du taux de traitement des gardes du corps-chauffeur au maximum de leur échelle

41,19 À compter du 11 juillet 2023, le taux de traitement du garde du corps-chauffeur au dernier échelon de sa classe d'emplois depuis au moins un (1) 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 paragraphe ne s'applique pas à l'employé dont le taux de traitement est hors échelle au sens de l'article 41,22. 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.

⁶ 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.

Ajustement de la structure salariale et des échelles salariales

41,20 S'il advenait que des ajustements⁷ à la structure salariale soient consentis de manière uniforme à la majorité des groupes d'agents de la paix de la fonction publique pendant la période allant du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2032, le gouvernement octroierait les mêmes ajustements aux gardes du corps-chauffeurs, à la condition que les contreparties équivalentes soient consenties.

SECTION II : RAPPEL DE TRAITEMENT

41,21 Les sommes de rappel de traitement, allocations, primes et majoration du taux de traitement résultant de l'application des paragraphes 41,03 à 41,06 et de la lettre d'entente 4 sont versées au plus tard à la première période de paie suivant le quatre-vingt-dix (90^e) jour de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective. Les sommes sont établies en tenant compte de la période durant laquelle l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1^{er} avril 2020.

Les sommes résultantes de l'application des paragraphes 41,16 et 41,17 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.

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 paragraphe 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 le sous-paragraphe 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.

SECTION III : EMPLOYÉ HORS ÉCHELLE

41,22 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 taux 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.

41,23 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe 41,22 a pour effet de situer au 1^{er} avril un employé qui était hors échelle au 31 mars précédent à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement 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.

⁷ Sont exclus des ajustements toute augmentation liée à un exercice d'équité salariale, de relativité salariale ainsi que tout ajustement découlant d'une révision d'une évaluation d'emploi.

41,24 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 paragraphes 41,22 et 41,23, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars précédent.

41,25 Dans les cas prévus par le paragraphe 41,24, le montant forfaitaire est versé à chaque période de paie à compter de la date de prise d'effet du taux minimum d'augmentation, au prorata des jours rémunérés pour la période de paie. Ce montant forfaitaire équivaut à $1/234^e$ du montant forfaitaire prévu pour chaque jour rémunéré.

SECTION IV : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

41,26 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 son échelon, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, majoration de traitement, supplément de traitement, prime ou allocation.

Cependant, lorsqu'à la suite de circonstances particulières, le taux de traitement de l'employé est supérieur au taux maximum de sa classe d'emplois, l'employé est hors échelle et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement annuel.

41,27 Dans le cas des employés occasionnels embauchés pour une période inférieure à un (1) an, le traitement visé par le présent article s'entend du traitement de l'annexe 3 majoré de six et cinq dixièmes pour cent (6,5 %) à l'exclusion de tout montant forfaitaire, majoration de traitement, supplément de traitement, prime ou allocation.

41,28 Le présent article s'applique à l'employé occasionnel mais au prorata du nombre de jours travaillés par rapport au nombre annuel de jours ouvrables d'un employé permanent, soit deux cent trente-quatre (234), et ce, en fonction du taux de traitement prévu par l'annexe 3 sauf lorsque la convention en dispose autrement.

Le traitement annuel de l'employé occasionnel ne peut excéder celui prévu par l'annexe 3.

41,29 Lorsqu'en application du paragraphe 30,02, le sous-ministre modifie en raison des nécessités du service la répartition du temps de travail pour requérir les services d'un employé en congé, le sous-ministre verse à l'employé en guise de compensation l'équivalent de $1/234^e$ du traitement annuel prévu par l'annexe 3 correspondant à son échelon.

Malgré le sous-paragraphe précédent, un employé a droit de recevoir en paiement de la compensation, un congé d'une durée équivalente à un moment qui convient au sous-ministre et à l'employé. Au terme de chaque année financière de l'employeur, les congés accumulés suivant les dispositions du présent paragraphe et qui n'ont pas été pris sont payés aux employés concernés dans les soixante (60) jours. Toutefois, les congés accumulés du

1^{er} février au 31 mars qui n'ont pas été pris peuvent, à la demande de l'employé, être reportés à l'année financière suivante et pour cette seule année seulement.

SECTION V : RECONNAISSANCE DE LA SCOLARITÉ EN COURS D'EMPLOI

41,30 La reconnaissance de la scolarité additionnelle acquise en cours d'emploi est accordée par le sous-ministre et régie par la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*.

Aux fins du cinquième sous-paragraphe de l'article 55 de cette directive, on entend par taux de traitement, le taux de traitement prévu par l'annexe 2 de la convention.

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.

ARTICLE 42 – GREVE ET LOCK-OUT

42,01 Les parties conviennent que, pendant la durée de la convention :

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

ARTICLE 43 – DURÉE DE LA CONVENTION

43,01 Sous réserve de dispositions spécifiques autres, cette convention entre en vigueur à compter de la date du décret de son approbation par le gouvernement= et le demeure jusqu'au 31 mars 2032. Elle n'a pas d'effet rétroactif sauf pour les stipulations expressément prévues ci-dessous.

43,02 La disposition suivante prend effet le 1^{er} avril 2019, aux conditions qui y sont indiquées :

— Rémunération additionnelle : le paragraphe 41,16.

43,03 Les dispositions suivantes prennent effet le 1^{er} avril 2020, aux conditions qui y sont indiquées :

- Costumes et uniformes: le tableau du paragraphe 28,04; Rémunération : le paragraphe 41,03;
- Rémunération additionnelle : le paragraphe 41,17;

— Annexes 1, 2 et 3: les échelles de traitement.

43,04 La disposition suivante prend effet le 1^{er} avril 2021, aux conditions qui y sont indiquées :

— Rémunération : le paragraphe 41,04.

43,05 Les dispositions suivantes prennent effet le 1^{er} avril 2022, aux conditions qui y sont indiquées :

— Rémunération: le paragraphe 41,05;
— Lettre d'entente 4 - ajustement de 4%.

43,06 La disposition suivante prend effet le 1^{er} avril 2023, aux conditions qui y sont indiquées :

— Rémunération : les paragraphes 41,06.

43,07 La disposition suivante prend effet le 11 juillet 2023, aux conditions qui y sont indiquées :

— Rémunération : le paragraphe 41,19;
— Lettre d'entente 4 – ajustement de 9%.

43,08 À l'expiration de la convention collective, les conditions prévues continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

ANNEXE 1

ÉCHELLE DE TRAITEMENTS ANNUELS

309 GARDE DU CORPS-CHAUFFEUR (40 HEURES)

Classe	Échelon	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 (\$)	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)
10	1	43 956	44 833	46 190	47 567	48 277	49 007
10	2	46 044	46 962	48 381	49 842	50 594	51 345
10	3	48 235	49 195	50 677	52 201	52 994	53 787
10	4	50 531	51 533	53 077	54 664	55 478	56 313
10	5	52 952	54 017	55 102	56 751	57 607	58 462
10	6	55 478	56 584	57 711	59 443	60 341	61 238
10	7	58 108	59 276	60 466	62 282	63 221	64 161
10	8	60 863	62 073	63 305	65 204	66 185	67 187

Classe	Échelon	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	Taux du 2028-04-01 au 2029-03-31 (\$)	Taux du 2029-04-01 au 2030-03-31 (\$)	Taux du 2030-04-01 au 2031-03-31 (\$)	Taux à compter du 2031-04-01 (\$)
10	1	49 738	50 489	51 241	52 013	52 785	53 578
10	2	52 117	52 890	53 683	54 497	55 311	56 146
10	3	54 601	55 415	56 250	57 085	57 941	58 817
10	4	57 148	58 003	58 880	59 757	60 654	61 572
10	5	59 339	60 237	61 134	62 052	62 992	63 931
10	6	62 157	63 096	64 035	64 995	65 976	66 957
10	7	65 121	66 102	67 103	68 105	69 128	70 172
10	8	68 189	69 212	70 255	71 299	72 363	73 449

NOTE :

Les taux de traitement prévus par la présente annexe sont ceux qui servent de référence aux fins de l'équité salariale et de la relativité salariale.

À compter du 11 juillet 2023, le taux de traitement du garde du corps-chauffeur au dernier échelon de sa classe d'emplois, prévu à l'annexe 1, depuis au moins un (1) 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 tel que prévu au paragraphe 41,19. Ainsi, le traitement annuel versé au garde du corps-chauffeur, incluant la majoration du taux de traitement correspondra à 66 018 \$ au 11 juillet 2023, à 67 020 \$ au 1^{er} avril 2024, à 68 022 \$ au 1^{er} avril 2025, à 69 045 \$ au 1^{er} avril 2026, à 70 067 \$ au 1^{er} avril 2027, à 71 132 \$ au 1^{er} avril 2028, à 72 196 \$ au 1^{er} avril 2029, à 73 261 \$ au 1^{er} avril 2030 et à 74 367 \$ à compter du 1^{er} avril 2031.

ANNEXE 2

ÉCHELLE DE TRAITEMENTS ANNUELS

309 GARDE DU CORPS-CHAUFFEUR (50 HEURES)

Classe	Échelon	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du
		2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	2022-04-01 au 2023-03-31 (\$)	2023-04-01 au 2024-03-31 (\$)	2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)	2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)
10	1	54 946	56 041	57 737	59 459	60 346	61 259
10	2	57 555	58 703	60 477	62 303	63 242	64 181
10	3	60 294	61 494	63 347	65 251	66 243	67 234
10	4	63 164	64 416	66 347	68 330	69 347	70 391
10	5	66 190	67 521	68 878	70 939	72 008	73 078
10	6	69 347	70 730	72 139	74 304	75 426	76 548
10	7	72 635	74 096	75 583	77 853	79 027	80 201
10	8	76 078	77 592	79 131	81 505	82 731	83 984

Classe	Échelon	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du	Taux du	Taux à
		2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	2028-04-01 au 2029-03-31 (\$)	2029-04-01 au 2030-03-31 (\$)	2030-04-01 au 2031-03-31 (\$)	compter du 2031-04-01 (\$)
10	1	62 172	63 112	64 051	65 016	65 982	66 973
10	2	65 147	66 112	67 103	68 121	69 139	70 182
10	3	68 251	69 269	70 313	71 356	72 426	73 522
10	4	71 434	72 504	73 600	74 696	75 818	76 966
10	5	74 174	75 296	76 418	77 566	78 740	79 914
10	6	77 696	78 870	80 044	81 244	82 470	83 697
10	7	81 401	82 627	83 879	85 132	86 410	87 715
10	8	85 236	86 514	87 819	89 123	90 454	91 811

NOTE :

L'échelle de traitement de la présente annexe est utilisée, pour l'employé régi par l'annexe 3, aux fins des paragraphes 15,05, 21,05, 24,08, 29,12, 34,03, 37,12, 41,01, 41,30 ainsi que les lettres d'entente n^{os} 1 et 2.

À compter du 11 juillet 2023, le taux de traitement du garde du corps-chauffeur au dernier échelon de sa classe d'emplois, prévu à l'annexe 2, depuis au moins un (1) 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 tel que prévu au paragraphe 41,19. Ainsi, le traitement annuel versé au garde du corps-chauffeur, incluant la majoration du taux de traitement correspondra à 82 523 \$ au 11 juillet 2023, à 83 775 \$ au 1^{er} avril 2024, à 85 027 \$ au 1^{er} avril 2025, à 86 306 \$ au 1^{er} avril 2026, à 87 584 \$ au 1^{er} avril 2027, à 88 915 \$ au 1^{er} avril 2028, à 90 245 \$ au 1^{er} avril 2029, à 91 576 \$ au 1^{er} avril 2030 et à 92 959 \$ à compter du 1^{er} avril 2031.

**ANNEXE 3
ÉCHELLE DE TRAITEMENTS ANNUELS**

**GARDES DU CORPS-CHAUFFEURS
(EMPLOYÉS ASSUJETTIS À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DU PARAGRAPHE
30,01)
(Taux annuels)**

Classe	Échelon	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux du 2022-04-01 au 2023-03-31 (\$)	Taux du 2023-04-01 au 2023-07-10 (\$)	Taux du 2023-07-11 au 2024-03-31 (\$)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 (\$)
10	1	69 944	71 338	76 435	78 714	85 797	87 077
10	2	72 786	74 238	79 539	81 941	89 318	90 664
10	3	75 247	76 745	82 219	84 691	92 312	93 715
10	4	78 303	79 855	85 540	88 096	96 022	97 452
10	5	80 954	82 581	87 612	90 234	98 355	99 838
10	6	84 820	86 511	91 766	94 521	103 027	104 583
10	7	88 841	90 628	96 147	99 035	107 947	109 575
10	8	93 047	94 898	100 655	103 675	113 005	114 705

Classe	Échelon	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 (\$)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 (\$)	Taux du 2027-04-01 au 2028-03-31 (\$)	Taux du 2028-04-01 au 2029-03-31 (\$)	Taux du 2029-04-01 au 2030-03-31 (\$)	Taux du 2030-04-01 au 2031-03-31 (\$)
10	1	88 395	89 712	91 068	92 423	93 816	95 209
10	2	92 010	93 394	94 778	96 199	97 658	99 117
10	3	95 117	96 557	97 996	99 473	100 949	102 462
10	4	98 919	100 385	101 889	103 428	104 968	106 545
10	5	101 321	102 841	104 396	105 951	107 543	109 171
10	6	106 139	107 730	109 358	110 986	112 650	114 350
10	7	111 203	112 867	114 567	116 304	118 040	119 813
10	8	116 442	118 178	119 951	121 759	123 568	125 413

Classe	Échelon	Taux à compter du 2031-04-01 (\$)
10	1	96 639
10	2	100 613
10	3	104 012
10	4	108 158
10	5	110 799
10	6	116 051
10	7	121 622
10	8	127 294

NOTE :

Eu égard à la nature de l'emploi de garde du corps-chauffeur, les parties conviennent que les heures de travail de l'employé sont incontrôlables et qu'elles ne peuvent déterminer la durée précise de la semaine de travail. Pour cette raison, les taux annuels de travail prévus pour l'employé assujéti à la présente annexe ne sont pas établis en fonction d'un nombre d'heures multiplié par le taux horaire calculé conformément au paragraphe 29,12. Ces taux annuels de travail tiennent également lieu de toute prime, notamment de la prime de soir, de nuit et de fin de semaine (à l'exclusion de celles prévues à la convention collective), temps supplémentaire et jours fériés, incluant la Fête nationale, ainsi que l'allocation de disponibilité. La présente annexe est ajustée de 4 % au 1^{er} avril 2022 et de 9 % au 11 juillet 2023 afin de compenser adéquatement le travail réalisé par les gardes du corps-chauffeurs.

À compter du 11 juillet 2023, le taux de traitement du garde du corps-chauffeur au dernier échelon de sa classe d'emplois, prévu à l'annexe 3, depuis au moins un (1) 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 tel que prévu au paragraphe 41,19. Ainsi, le traitement annuel versé au garde du corps-chauffeur, incluant la majoration du taux de traitement correspondra à 114 416 \$ au 11 juillet 2023, à 116 152 \$ au 1^{er} avril 2024, à 117 889 \$ au 1^{er} avril 2025, à 119 661 \$ au 1^{er} avril 2026, à 121 434 \$ au 1^{er} avril 2027, à 123 278 \$ au 1^{er} avril 2028, à 125 123 \$ au 1^{er} avril 2029, à 126 968 \$ au 1^{er} avril 2030 et à 128 885 \$ à compter du 1^{er} avril 2031.

ANNEXE 4 MISE À JOUR DES TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire⁵.

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 (5) cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à (5) 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 (5) cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à (5) cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

⁵ Toutefois, pour les taux de l'échelle de traitement de l'annexe 3, ce sont ceux prévus à cette annexe.

1. LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 5 DE LA DIRECTIVE DE CLASSIFICATION DES GARDES DU CORPS-CHAUFFEURS

Dans le cadre de l'application de la Directive de classification des gardes du corps-chauffeurs relativement au pouvoir qui est octroyé au sous-ministre (a.5), l'employeur et l'association conviennent des modalités suivantes :

1. le pouvoir conféré au sous-ministre ne sera utilisé que si, à son avis, se produit une des circonstances suivantes :

a) absence ou cessation de la relation de confiance entre la clientèle servie et le garde du corps-chauffeur;

b) attitude ou comportement du garde du corps-chauffeur dérogatoire à l'éthique des fonctions exercées ou au *Code de déontologie des policiers du Québec*, ou sérieusement incommodant pour la clientèle servie;

2. le sous-ministre, avant d'exercer son pouvoir, consulte l'employé concerné et l'association. À cette fin, il leur transmet l'essentiel des faits à titre indicatif et des motifs au soutien de son intention d'exercer son pouvoir;

3. à compter de la réception de l'avis du sous-ministre, le garde du corps-chauffeur ou l'association dispose d'un délai de 21 jours pour faire ses représentations au sous-ministre;

4. à la suite, le cas échéant, des représentations du garde du corps-chauffeur ou de l'association, mais dans un délai n'excédant pas deux (2) mois de la date de l'avis prévu au paragraphe 2, le sous-ministre prend une décision finale et transmet, s'il y a lieu, l'avis de trois (3) mois au garde du corps-chauffeur, avec copie à l'association. Cette décision ne peut faire l'objet d'un grief ni d'aucun autre mode d'appel ou de révision quant à son fondement ou à ses motifs.

2. LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE ET AU RECLASSEMENT

Dans le but de favoriser la réorientation professionnelle ou le reclassement du garde du corps-chauffeur qui devient incapable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emploi, les parties conviennent des modalités suivantes.

À compter de la date de prise d'effet de la réorientation professionnelle ou du reclassement, l'employeur maintient pendant cinq (5) ans l'écart de traitement entre les taux de traitement prévus par les annexes 2 et 3 de la convention qui correspondent à l'échelon de l'employé, et ce, de façon décroissante, tel que stipulé dans le tableau suivant :

Pourcentage de l'écart de traitement maintenu
Première année : 100 %
Deuxième année : 80 %
Troisième année : 60 %
Quatrième année : 40 %
Cinquième année : 20 %

Malgré les dispositions qui précèdent, l'employeur maintient pendant quatre (4) ans cent pour cent (100 %) de l'écart de traitement prévu par l'alinéa précédent à l'employé faisant l'objet d'une réorientation professionnelle ou d'un reclassement en fin de carrière, pendant la durée d'application de la présente convention. Aux fins des présentes, l'employé est considéré en fin de carrière lorsqu'il se retrouve à cinq (5) ans ou moins de sa date d'admissibilité à une rente de retraite, avec ou sans réduction actuarielle, en vertu du régime de retraite qui lui est applicable.

3. LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE OU POUR LE RACHAT D'ANNÉES NON CONTRIBUÉES À UN RÉGIME DE RETRAITE DE L'EMPLOYÉ

Les parties conviennent des modalités ci-après pour l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie de l'employé :

1. UTILISATION DE LA BANQUE

1.1 Jours de congé de maladie, vacances et congés pour responsabilités familiales et parentales

L'employé qui a épuisé sa réserve de jours de congé de maladie peut, pour chaque période d'invalidité prévue au sous-paragraphe a) ci-dessous et pour chaque absence prévue au sous-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 sous-paragraphe a) du paragraphe 38,0401 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 sous-paragraphe b) du paragraphe 38,0401. Le cas échéant, l'employé doit épuiser sa banque préalablement au paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe b) du paragraphe 38,0401.

L'employé bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti, laquelle est prévue au premier sous-paragraphe du paragraphe 38,0402 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 du paragraphe 36,06 de la convention.

L'employé qui a épuisé sa réserve de vacances peut également utiliser les jours de congé de maladie de sa banque à titre de vacances conformément à l'article 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 le paragraphe 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 dernier est caractérisé par le fait qu'un employé, pendant un laps de temps plus ou moins long précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse travailler à temps partiel selon un horaire préétabli comportant un minimum de deux (2) jours par semaine et utiliser sa réserve de congés de maladie pour compenser le manque à travailler par rapport à l'employé à temps plein. Le congé de préretraite graduelle peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de deux (2) jours. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail de l'employé devient sa semaine garantie et il ne peut être modifié.

Dans un tel cas, l'employé doit avoir à son crédit le nombre de jours de congés 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 du paragraphe 1.1 de la présente lettre d'entente pendant les jours travaillés, à défaut de quoi ils sont payés conformément au paragraphe 2 de la présente lettre d'entente.

L'employé en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance traitement pour les jours de travail prévus à son horaire normal de travail. L'employé en préretraite graduelle peut choisir de se prévaloir du congé de préretraite totale dans la mesure où il a à sa banque le nombre de jours de congé nécessaires pour compenser tous les jours ouvrables non travaillés avant la date de sa retraite totale et définitive.

Pendant la durée de sa 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 crédit de congé de maladie et il n'est admissible à aucune des prestations visées au paragraphe 38,0401.

2. REMBOURSEMENT DE LA BANQUE

Les jours et fractions de jours que comporte la banque de l'employé au 31 mars 2022 lui sont payés. L'employé reçoit une indemnité correspondant au nombre de jours à sa banque, laquelle est calculée sur la base de 70% du taux de traitement applicable à l'employé au 31 mars 2022. Cette indemnité est payée dans les soixante (60) jours suivant cette date.

Toutefois, sous réserve du quatrième sous-paragraphe, advenant la démission, le congédiement disciplinaire ou administratif, le décès, la retraite ou la fin d'emploi de l'employé temporaire, permanent ou occasionnel d'un (1) an ou plus avant le 31 mars 2022, l'indemnité prévue au premier sous-paragraphe 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 GENERALES

Les parties conviennent de ne pas soulever les sujets couverts par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de la présente convention collective venant à échéance le 31 mars 2032.

7. DUREE DE LA LETTRE D'ENTENTE

La présente lettre d'entente prend fin le 31 mars 2022.

4. LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA VALORISATION DE L'EMPLOI DU GARDE DU CORPS-CHAUFFEUR

CONSIDÉRANT la volonté des parties de régler les négociations de la convention collective 2020-2032 et de dégager une entente rapidement;

CONSIDÉRANT le nombre important d'heures travaillées par les gardes du corps-chauffeurs dans une période restreinte;

CONSIDÉRANT que le gouvernement a la volonté que la fonction publique demeure un employeur de choix en offrant des conditions de travail attractives et en considérant la nature des tâches exercées par les gardes du corps-chauffeurs;

CONSIDÉRANT que les parties s'entendent de réajuster l'Annexe 3, en date du 1^{er} avril 2022 et du 11 juillet 2023, afin de s'assurer que la compensation prenne en compte notamment les heures supplémentaires, les jours fériés incluant la Fête nationale, la prime de soir, de nuit et de fin de semaine ainsi que l'allocation de disponibilité, et ainsi, compenser adéquatement le travail réalisé par les gardes du corps-chauffeurs.

Les parties conviennent:

D'introduire un ajustement de l'Annexe 3. Cet ajustement est réparti de la manière suivante, soit 4% au 1^{er} avril 2022 et 9% au 11 juillet 2023.

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.

5. LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA REQUALIFICATION DE L'EMPLOYÉ À TEMPS RÉDUIT

Les parties conviennent que la période de requalification à une nouvelle invalidité prévue au paragraphe 38,0103 de la convention collective s'applique à l'employé à temps réduit, sous réserve des modalités décrites à la présente lettre d'entente.

1. APPLICATION POUR L'EMPLOYÉ À TEMPS RÉDUIT DONT L'HORAIRE EST ÉGAL OU SUPÉRIEUR À 80 % DU TEMPS COMPLET

Période d'invalidité de vingt (20) jours ou moins

- a) 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.

Période d'invalidité de plus de vingt (20) jours

- b) 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 et ce, peu importe le nombre d'heures prévu à sa semaine de travail, est requalifié :
 - i. après une période de vingt-quatre (24) jours 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 quarante-huit (48) jours 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 vingt-quatre (24) ou quarante-huit (48) jours de travail 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 vingt-quatre (24) ou quarante-huit (48) jours est déterminée en fonction de la période écoulée depuis le début de la période d'invalidité.

Employé dont l'horaire réduit prend fin avant l'issue de sa période de requalification

- c) La période de requalification de l'employé à temps réduit qui a amorcé la période de requalification de vingt-quatre (24) ou quarante-huit (48) jours décrite au paragraphe b) de l'article 1, mais dont l'horaire réduit prend fin avant que celle-ci ne soit complétée, se termine à la première de ces deux éventualités :

- i. au terme d'une période de de vingt-quatre (24) ou quarante-huit (48) jours 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.

2. APPLICATION POUR L'EMPLOYÉ À TEMPS RÉDUIT DONT L'HORAIRE EST INFÉRIEUR À 80 % DU TEMPS COMPLET

Période d'invalidité vingt (20) jours ou moins

- a) 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.

Période d'invalidité de plus de vingt (20) jours

- b) 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 au paragraphe 38,0103 de la convention collective.

Son horaire réduit est suspendu à compter de son retour au travail, que ce retour s'effectue avec ou sans période de réadaptation. L'employé est alors soumis à la règle de requalification applicable aux employés à temps complet. 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.

L'employé à temps réduit dont l'horaire réduit a été suspendu et qui bénéficie d'une période de réadaptation en application du paragraphe 38,040101 reçoit, pour le temps non travaillé, les avantages prévus aux sous-paragraphe a), b) ou c) du paragraphe 38,0401, au prorata de l'horaire réduit qui lui était applicable.

3. APPLICATION POUR L'EMPLOYÉ À TEMPS RÉDUIT RÉSULTANT D'UN CONGÉ PARTIEL PARENTAL

Employé à temps réduit dont l'horaire de travail est égal ou supérieur à 80% du temps complet

- a) 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 a) et b) de l'article 1 de la présente lettre d'entente, selon la situation applicable.

Employé à temps réduit dont l'horaire de travail est inférieur à 80% du temps complet

- b) 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, la période de requalification sera celle prévue au paragraphe 38,0103 de la convention collective;
 - ii. Si l'employé choisit de modifier son congé partiel parental 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) de l'article 1 de la présente lettre d'entente, selon la situation qui lui est applicable. Toute modification à son congé doit être présentée conformément aux dispositions prévues à la section 37.
 - iii. Si l'employé choisit de poursuivre son congé partiel parental, la période de requalification ne pourra débuter.

6. LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA MISE EN PLACE D'UN PROJET PILOTE VISANT L'UTILISATION TEMPORAIRE DES EMPLOYÉS INVALIDES

Dans le cadre du présent projet pilote, les parties conviennent que l'employé en utilisation temporaire en application du paragraphe 38,0102, peut être affecté 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 santé, la sécurité et l'intégrité physique de l'employé.

1. LETTRE D'INTENTION RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX

L'Association professionnelle des gardes du corps du gouvernement du Québec peut formuler des demandes d'information au Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) visant les travaux du comité de travail sur les droits parentaux 2020-2023, ayant pour mandat notamment :

- d'analyser certaines composantes du régime de droits parentaux et d'émettre des recommandations;
- d'examiner les enjeux reliés 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 l'Association des conclusions des travaux du comité.