

CONVENTION COLLECTIVE

DES AGENTS DE LA PAIX EN SERVICES CORRECTIONNELS DU QUÉBEC

2020 – 2023

TABLE DES MATIÈRES

SECTION 1	INTERPRÉTATION	13
SECTION 2	RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION.....	16
SECTION 3	RESPONSABILITÉS ET FONCTIONS DE L'EMPLOYEUR.....	17
SECTION 4	PRATIQUES INTERDITES ET ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI	20
SECTION 5	RÉGIME SYNDICAL	23
SECTION 6	DROIT D'AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS.....	24
SECTION 7	RÉUNIONS SYNDICALES.....	25
SECTION 8	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	26
SECTION 9	ABSENCES POUR ACTIVITÉS MIXTES	29
SECTION 10	COMITÉ PARITAIRE, COMITÉ DE GRIEF NATIONAL	31
SECTION 11	REPRÉSENTATION SYNDICALE	32
SECTION 12	RÈGLEMENT DES GRIEFS	33
SECTION 13	ARBITRAGE DES GRIEFS.....	37
SECTION 14	MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES	40
SECTION 15	CLASSIFICATION ET CLASSEMENT	47
SECTION 16	(INEXISTANTE)	50
SECTION 17	STATUT DE PERMANENT	50
SECTION 18	ANCIENNETÉ.....	53
SECTION 19	AVANCEMENT D'ÉCHELON.....	55
SECTION 20	MOUVEMENTS DE PERSONNEL	58
SECTION 21	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	59
SECTION 22	ÉQUIPES SPÉCIALISÉES	61
SECTION 23	(INEXISTANTE)	62
SECTION 24	SOUS-TRAITANCE.....	62
SECTION 25	FORMATION DES NOUVEAUX AGENTS DES SERVICES CORRECTIONNELS ET DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES.....	63
SECTION 26	(INEXISTANTE)	66
SECTION 27	SANTÉ ET SÉCURITÉ	66
SECTION 28	VÊTEMENTS DE TRAVAIL.....	67
SECTION 29	CONGÉS MOBILES.....	69
SECTION 30	RÉGIMES D'HEURES DE TRAVAIL	69
SECTION 31	CONGÉS SANS TRAITEMENT	74
SECTION 32	CHARGES PUBLIQUES.....	83

SECTION 33	CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES	84
SECTION 34	VACANCES ANNUELLES	86
SECTION 35	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS	93
SECTION 36	CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX	95
SECTION 37	DROITS PARENTAUX	99
SECTION 38	RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT	118
SECTION 39	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	135
SECTION 40	ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS	140
SECTION 41	RÉMUNÉRATION	141
SECTION 42	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	145
SECTION 43	PRIMES	149
SECTION 44	DISPARITÉS RÉGIONALES	152
SECTION 45	MOBILITÉ DES AGENTS DES SERVICES CORRECTIONNELS	160
SECTION 46	VERSEMENT DES GAINS	165
SECTION 47	FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT	168
SECTION 48	FRAIS DE DÉPLACEMENT	174
SECTION 49	GRÈVE ET LOCK-OUT	174
SECTION 50	DURÉE DE LA CONVENTION	175

ANNEXES

ANNEXE 1	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES ET CONJOINTES ET TEMPS DE DÉPLACEMENT DES EMPLOYÉS	177
ANNEXE 2	LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....	178
ANNEXE 3	ÉCHELLE DE TRAITEMENT ET TECHNIQUE D'INDEXATION	179
ANNEXE 4	LISTE DES POSTES SPÉCIFIQUES, EN REGARD DE LA SECTION 45.....	181
ANNEXE 5	GRILLE APPLICABLE AUX RELEVÉS PROVISOIRES ET ASSIGNATIONS TEMPORAIRES EN MATIÈRE CRIMINELLE ET PÉNALE.....	182
ANNEXE 6	RÉGIMES D'HEURES DE TRAVAIL.....	184

LETTRES D'ENTENTES

NUMÉRO 1	CONCERNANT LES GRIEFS FORMULÉS AVANT LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION.....	194
NUMÉRO 2	RELATIVE À L'HORAIRE « 7-3, 7-4, 5-2 ».....	195
NUMÉRO 3	CONCERNANT LES DROITS PARENTAUX.....	196
NUMÉRO 4	CONCERNANT L'ADMINISTRATION PAR L'EMPLOYEUR DU RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE ET DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE.....	197
NUMÉRO 5	CONCERNANT CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS AFFECTÉS À LA DIRECTION DES SERVICES PROFESSIONNELS CORRECTIONNELS.....	199
NUMÉRO 6	CONCERNANT LA SECTION 3 DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE.....	200
NUMÉRO 7	CONCERNANT L'UTILISATION DU COURRIER ÉLECTRONIQUE DE L'EMPLOYEUR PAR LES REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT ET DU SYNDICAT LOCAL.....	201
NUMÉRO 8	CONCERNANT LES MODES ALTERNATIFS DE RÈGLEMENT DES LITIGES.....	203
NUMÉRO 9	CONCERNANT LES AGENTS DES SERVICES CORRECTIONNELS FORMATEURS ET LA GESTION DES RENSEIGNEMENTS.....	204
NUMÉRO 10	CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE DE L'EMPLOYÉ.....	205
NUMÉRO 11	CONCERNANT LE RÉGIME DE RETRAITE DES AGENTS DE LA PAIX EN SERVICES CORRECTIONNELS.....	208

NUMÉRO 12	LETRE D'ENTENTE CONCERNANT LES CONGÉS MOBILES OCTROYÉS AU 1^{er} AVRIL DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE ET NON CONSOMMÉS AU 31 MARS.....	209
NUMÉRO 13	CONCERNANT LA MOBILITÉ DES AGENTS DES SERVICES CORRECTIONNELS (SECTION 45)	210
NUMÉRO 14	CONCERNANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES AGENTS DE LA PAIX EN SERVICE CORRECTINNELS (RRAPSC).....	211
NUMÉRO 15	CONCERNANT UNE PRIME D'ATTRACTION RÉTENTION.....	212
NUMÉRO 16	RELATIVE AUX TRAVAUX VISANT L'INTRODUCTION D'UNE CLASSE CHEF D'ÉQUIPE D'AGENTS DES SERVICES CORRECTIONNELS.....	213

LETTRES D'INTENTION

NUMÉRO 1	CONCERNANT LES LOCAUX POUR LE SYNDICAT.....	215
NUMÉRO 2	(INEXISTANTE).....	216
NUMÉRO 3	CONCERNANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS.....	217

MOTS CLÉS**ARTICLE OU SECTION****A**

Absences pour activités mixtes.....	Section 9
Absences pour activités syndicales.....	Section 8
Absences pour activités syndicales (temps de déplacement).....	Annexe 1
Accès à l'égalité en emploi.....	4,09
Accident du travail.....	Section 39
Allocation de rétention.....	44,11
Allocation d'isolement.....	Section 44
Ancienneté.....	Section 18
Appel de classement.....	15,03
Arbitrage.....	Section 13
Articles personnels endommagés.....	3,09
Assignation.....	48,01
Assistance judiciaire :	
- Comité de discipline (Ordre professionnel).....	3,07
- Enquête policière.....	3,02
- Poursuites civiles.....	3,03
- Poursuites pénale ou criminelles.....	3,04
Assurance maladie.....	38,13
Assurance traitement.....	38,17
Assurance vie.....	38,12
Avancement d'échelon.....	Section 19
Avertissement écrit.....	14,08

B

Banque interne d'information.....	20,01
-----------------------------------	-------

C

Certificat médical.....	38,23
Champ d'application.....	Section 2
Charges publiques.....	Section 32

Comité paritaire.....	Section 10
Comité de relations de travail.....	9,05
Congé sans salaire :	
- 1 an.....	31,01
- 1 an par 7 années d'ancienneté.....	31,03
- 20 jours.....	31,02
- activités professionnelles.....	31,07
- études.....	31,08
- fonder une entreprise.....	31,09
- temps partiel.....	31,43
- traitement différé.....	31,10
Congédiement administratif.....	14,16
Congédiement disciplinaire.....	14,01
Conditions de travail des employés affectés à la direction des services professionnels correctionnels.....	
	Lettre d'entente n° 5
Congé à l'occasion de la naissance.....	37,24
Congé de maternité.....	37,08
Congé de maternité - prolongation.....	37,38
Congés mobiles.....	
	Section 29
Congés mobiles (horaire de travail 7X3-7X4-5X2).....	Lettre d'entente n° 2
Congé de paternité.....	37,25
Congé de paternité - prolongation.....	37,38
Congé de préretraite.....	Lettre d'entente n° 10
Congé en vue d'une adoption.....	37,37
Congé pour adoption – enfant autre que celui de son conjoint.....	37,31
Congé pour adoption – enfant de son conjoint.....	37,36
Congé pour adoption - prolongation.....	37,38
Congé pour affaires judiciaires.....	
	Section 33
Congé pour événements familiaux.....	
	Section 36
Congé spécial, présence requise auprès d'un enfant :	
- congé d'un an.....	36,10
- congé journalier.....	36,07
Cotisations syndicales.....	5,01

D

Décès.....	36,03
Déménagement.....	36,05
Déménagement (frais versés).....	Section 47
Désignation provisoire ou remplacement temporaire.....	2,02, 2,03 43,03
Développement des ressources humaines.....	Section 25
Discrimination.....	4,01
Document de nature syndicale.....	6,02, 6,03
Dossier personnel.....	14,07
Droits de l'employeur.....	3,01
Droits parentaux.....	Section 37
Durée de la convention.....	50,01

E

Échelle de traitement.....	Annexe 3
Employés hors échelle.....	41,11
Évaluation de rendement.....	14,13
Exclusion d'un employé.....	2,02, 5,08
Équipes spécialisées.....	Section 22

F

Frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents.....	Section 48
---	------------

G

Grève.....	49,01
Griefs.....	12,04
Griefs collectifs.....	12,05

H

Harcèlement psychologique.....	4,11
--------------------------------	------

Harcèlement sexuel.....	4,02
Horaires de travail.....	Section 30
Heures supplémentaires.....	Section 42

I

Interprétation.....	Section 1
Invalidité - définition.....	38,03

J

Jours fériés et chômés.....	Section 35
Jours fériés - liste	Annexe 2

L

Liste des postes spécifiques.....	Annexe 4
Locaux (pour usage syndical).....	Lettre d'intention n° 1
Lock-out.....	49,01

M

Maladies professionnelles.....	Section 39
Mariage.....	Section 36
Mesures administratives.....	Section 14
Mesures disciplinaires.....	Section 14
Mobilité des agents des services correctionnels.....	Section 45
Modifications aux conditions de travail.....	3,01
Montants versés en trop.....	46,09, 46,10
Mouvements de personnel.....	Section 20

P

Période de repas.....	30,06
Période de repos.....	30,13, 30,21
Permis d'absence pour activités syndicales et activités mixtes.....	Sections 8 et 9
Prime de fin de semaine.....	43,05

Prime de formateur.....	43,04
Prime de nuit.....	43,02
Prime de remplacement temporaire ou désignation à titre provisoire.....	43,03
Prime de soir.....	43,01
Programme d'accès à l'égalité.....	4,09

R

Reclassement.....	14,26
Reconnaissance de la scolarité additionnelle.....	41,19
Relevé provisoire.....	14,09
Remboursement de montants payés en trop.....	46,09, 46,10
Rémunération.....	Section 41
Réorientation professionnelle.....	14,16
Représentant à la prévention.....	27,01
Représentation syndicale.....	Sections 8 et 11
Réprimande.....	Section 14
Responsabilités de l'employeur.....	3,01
Retraités avec droit de rappel.....	50,03
Rétrogradation.....	14,16
Réunions syndicales.....	Section 7

S

Santé et sécurité.....	Section 27
Sécurité d'emploi.....	Section 21
Sous-traitance.....	Section 24
Stage probatoire.....	17,01
Statut de permanent.....	Section 17
Suspension.....	Section 14

T

Tableaux d'affichage syndical.....	6,02
------------------------------------	------

Traitement.....	Section 41
Transmission de documents.....	Section 6

U

Uniforme.....	Section 28
Utilisation du courrier électronique de l'employeur (par les représentants syndicaux).....	Lettre d'entente n° 7

V

Vacances.....	Section 34
Versement des gains.....	Section 46
Violence physique.....	4,01
Virement automatique de la paie.....	46,02

SECTION 1 INTERPRÉTATION

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

- a) ANCIENNETÉ : l'ancienneté de l'employée ou de l'employé est constituée :
 - i) de sa période d'emploi à titre de fonctionnaire temporaire ou permanent depuis sa dernière nomination à titre temporaire;
 - ii) de ses périodes d'emploi à titre d'employée ou d'employé occasionnel, postérieures à la date de la signature de la convention et excluant les périodes de mise à pied.

L'ancienneté se calcule en années et en jours, conformément à la section 18.

- b) COMITÉ PARITAIRE : le comité institué selon l'article 71 de la *Loi sur la fonction publique* pour l'association accréditée qui représente les agents des services correctionnels;

- 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 conjoint.

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

- ii) malgré le sous-paragraphe i) du présent paragraphe, aux fins des sections 36, 37,38 et 44, on entend par conjoint, les personnes :

- a) qui sont mariées ou unies civilement et 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 perdre

ce statut de conjoint.

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

- d) CONVENTION : la présente convention collective;
- e) EMPLOI À TEMPS COMPLET : un emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour une durée hebdomadaire minimale de quarante (40) heures;
- f) EMPLOI À TEMPS PARTIEL : un emploi pour lequel les services d'un employé sont requis sur une base annuelle pour un minimum de mille six cent soixante-quatre (1 664) heures, dont la durée hebdomadaire ne comporte pas de minimum et peut varier en fonction des besoins du service;
- g) EMPLOI OCCASIONNEL : un emploi tel que défini à la *Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique*, dont la durée hebdomadaire ne comporte pas de minimum et peut varier en fonction des besoins du service;
- h) EMPLOYÉ : un agent de la paix, fonctionnaire du gouvernement, qui est salarié au sens du *Code du travail* et qui fait partie du groupe visé au sous-paragraphe f) du paragraphe 4 de l'article 64 de la *Loi sur la fonction publique* et de l'unité de négociation décrite à l'accréditation en vigueur;
- i) EMPLOYÉ PERMANENT : un employé qui a obtenu le statut de fonctionnaire permanent selon les dispositions de l'article 14 de la *Loi sur la fonction publique*;
- j) EMPLOYÉ EN STAGE PROBATOIRE : un employé qui n'a pas complété la durée du stage prévue à la directive du Conseil du trésor pour sa classe d'emplois édictée en vertu des dispositions de l'article 13 de la *Loi sur la fonction publique*;
- k) EMPLOYÉ TEMPORAIRE : un employé qui n'a pas complété la période d'emploi continue prévue à l'article 14 de la *Loi sur la fonction publique*;
- l) EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL : un employé temporaire ou permanent qui occupe un emploi à temps partiel;
- m) EMPLOYÉ À TEMPS RÉDUIT : un employé occupant un emploi à temps complet et dont la semaine de travail a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un (1) mois de calendrier à la suite d'une entente avec le sous-ministre établie conformément aux dispositions de la convention. Un employé en congé partiel sans traitement est considéré comme tel;
- n) EMPLOYÉ OCCASIONNEL : un employé tel que défini à la *Directive concernant les*

emplois occasionnels de la fonction publique;

o) EMPLOYÉ RETRAITÉ AVEC DROIT DE RAPPEL : un employé à la retraite, embauché à titre d'employé occasionnel et dont le nom était inscrit sur la liste de rappel des employés retraités avec droit de rappel d'un établissement à la date d'entrée en vigueur du décret approuvant les modifications à la convention collective;

p) EMPLOYEUR : le gouvernement du Québec ou ses représentants désignés selon l'exercice du pouvoir concerné ou dévolu;

q) ENFANT À CHARGE : un enfant de l'employé, de son conjoint ou des deux, ni marié, ni uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- être âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou

- être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu. Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu à la section 38, est un enfant à charge, l'enfant sans conjoint âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins qui fréquente à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement reconnu, et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale s'il était mineur; ou

- quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date;

r) ÉTABLISSEMENT : un établissement de détention visé à l'article 29 de la *Loi sur le système correctionnel du Québec* (chapitre S-40.1), une direction des services professionnels correctionnels;

s) FUNÉRAILLES : l'ensemble des cérémonies pour rendre les derniers hommages au défunt, que celles-ci soient religieuses ou laïques;

t) GESTIONNAIRE LOCAL : la personne exclue de la présente unité de négociation qui détient le plus haut niveau d'autorité dans un établissement;

u) MINISTÈRE : le ministère de la Sécurité publique;

v) PÉRIODE DE MISE À PIED : période d'une durée minimale de sept (7) jours consécutifs et pendant laquelle la présence au travail de l'employé à temps partiel n'est pas requise en vertu des dispositions de l'article 30,17;

w) SALAIRE : le salaire comprend le traitement, les primes, allocations, compensations et rémunérations additionnelles versés à l'employé et auxquels il a droit en vertu de la présente convention collective. Il exclut les indemnités et les prestations;

x) SÉQUENCE : période continue de jours de travail ou de jours de congé, selon le cas;

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

z) SOUS-TRAITANCE : une pratique visant à confier l'exécution de certains travaux à un tiers, lequel assume l'exécution des travaux qu'il peut réaliser lui-même ou par l'entremise de son personnel. Cette définition ne s'applique pas aux activités visant la réinsertion sociale des personnes incarcérées sous l'autorité du Fonds au bénéfice des personnes incarcérées;

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

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

cc) SYNDICAT : le Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec identifiant aux fins de la présente convention le « syndicat national »;

dd) SYNDICAT LOCAL : le Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec identifiant aux fins de la présente convention l'exécutif syndical de chaque établissement de détention, formé en vertu des statuts et règlements du Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec;

ff) UNITÉ DE NÉGOCIATION : l'unité de négociation décrite à l'accréditation en vigueur relative aux employés.

1,02 De plus, 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* et de la *Loi sur l'administration publique*.

1,03 Les annexes 1 à 6, les lettres d'entente 1 à 16 et les lettres d'intention 1 à 3 font partie intégrante de la présente convention.

1,04 Dans le présent document, l'utilisation de la forme masculine désigne aussi bien les femmes que les hommes et est utilisée dans le seul but d'alléger le texte.

SECTION 2 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

2,01 L'employeur reconnaît que le syndicat est, aux fins de la négociation et pour l'application de la convention, le représentant exclusif de tous les employés à qui s'applique la convention.

2,02 L'employé appelé par le sous-ministre à exercer les attributions d'un supérieur immédiat, soit par désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire, pour une période prévue minimale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs est exclu de l'unité de négociation pour la période de désignation à titre provisoire ou de remplacement temporaire.

Dans tous les cas, la désignation doit être officielle, consignée par écrit et indiquer le temps prévu. Copie conforme de cette désignation est remise au syndicat.

2,03 L'employé appelé par le sous-ministre à exercer les fonctions d'un supérieur immédiat, soit par désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire, ne pourra agir à titre de représentant du sous-ministre dans le cadre des comités prévus aux sections 9 et 27, ni dans le règlement des griefs, ni dans l'imposition de mesures disciplinaires, conformément à la section 14 de la présente convention.

Dans l'éventualité où l'employé désigné doit participer à la rencontre prévue à l'article 14,06 de la présente convention, l'employeur devra désigner un 2^e représentant non visé par le 1^{er} alinéa pour y participer.

Employés à temps réduit et employés à temps partiel

2,04 L'ensemble des dispositions de la convention s'applique aux employés à temps partiel et aux employés à temps réduit sous réserve des exclusions prévues à l'intérieur de certaines sections. Dans les cas où des dispositions particulières prévoient des modalités d'application spécifiques aux employés à temps partiel ou aux employés à temps réduit, ces dispositions, à moins d'indications contraires, s'appliquent seulement aux employés à temps partiel ou à temps réduit selon le cas.

Employés occasionnels

2,05 L'ensemble des dispositions de la convention s'applique aux employés occasionnels sous réserve des exclusions prévues à l'intérieur de certaines des sections. Dans les cas où des dispositions particulières prévoient des modalités d'application spécifiques aux employés occasionnels, ces dispositions s'appliquent seulement aux employés occasionnels.

SECTION 3 RESPONSABILITÉS ET FONCTIONS DE L'EMPLOYEUR

Droits de l'employeur

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

L'employeur peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention. 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.

Dans l'éventualité où aucun employé n'a soumis de grief, le syndicat peut soumettre le problème au comité paritaire conformément au paragraphe e) de l'article 10,01.

Responsabilités de l'employeur **Assistance judiciaire et protection** **Enquête policière**

3,02 Lorsque l'employé est rencontré par des enquêteurs dans le cadre d'une enquête policière pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, sauf en cas de faute lourde, l'employeur désigne, à ses frais, un procureur parmi ceux à sa disposition, à l'employé qui en fait la demande.

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

Malgré l'alinéa précédent, lorsque le sous-ministre dénonce aux autorités compétentes des événements au nom d'une personne incarcérée, il n'est pas considéré être à l'origine de l'enquête.

Si l'employé est déclaré coupable, il rembourse les frais assumés par l'employeur pour sa défense.

Malgré la notion de faute lourde prévue au présent article, les parties reconnaissent que certains actes, gestes ou omissions de bonne foi, posés dans des circonstances particulières, peuvent quand même faire l'objet de l'assistance judiciaire.

Poursuites civiles

3,03 En matière civile, lorsque l'employé est poursuivi en justice par un tiers, autre qu'un fonctionnaire, pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur prend fait et cause pour l'employé qui en fait la demande écrite au sous-ministre. Après avoir consulté l'employé, l'employeur lui désigne, à ses frais, un procureur parmi ceux à sa disposition pour assurer sa défense.

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

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

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

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

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

Poursuites pénales ou criminelles

3,04 En matière pénale ou criminelle, lorsque l'employé est poursuivi en justice pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur, sur demande écrite de l'employé au sous-ministre, lui désigne à ses frais, après l'avoir consulté, un procureur parmi

ceux à sa disposition pour assurer sa défense.

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

Malgré l'alinéa précédent, lorsque le sous-ministre dénonce aux autorités compétentes des événements au nom d'une personne incarcérée, il n'est pas considéré être à l'origine de l'enquête.

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

3,05 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque l'employé porte en appel un jugement rendu dans une cause où l'employeur lui a désigné un procureur en vertu des articles 3,03 ou 3,04 et que l'appel est accueilli, l'employeur lui rembourse les frais assumés pour sa défense selon le *Règlement sur le tarif d'honoraires pour services professionnels fournis au gouvernement par des avocats ou notaires*.

3,06 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque l'employé est assigné à comparaître comme témoin à l'occasion d'une enquête ou d'une pré-enquête judiciaire ou quasi-judiciaire pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur assiste l'employé qui en fait la demande écrite au sous-ministre. Après avoir consulté l'employé, l'employeur lui désigne, à ses frais, un procureur parmi ceux à sa disposition.

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

Comité de discipline (Ordre professionnel)

3,07 Lorsqu'un employé est requis de comparaître devant le comité de discipline de son Ordre professionnel 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 pour assurer sa défense.

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

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

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

Généralités

3,08 Les frais assumés par l'employeur pour la défense d'un employé en application de la présente section sont établis conformément au *règlement sur les honoraires relatifs à certains services juridiques rendus à des organismes du gouvernement*.

Articles personnels endommagés

3,09 L'employé a droit, aux conditions déterminées ci-après, à une indemnité pour la réparation ou le remplacement d'un article personnel utilitaire endommagé ou détruit par le fait d'une personne incarcérée ou à l'occasion d'une intervention auprès d'une personne incarcérée.

Les indemnités sont payables selon les barèmes établis conformément à la politique du ministère.

L'employé doit produire au sous-ministre les pièces justificatives. De plus, il doit aviser son supérieur immédiat de l'incident avant la fin du quart de travail pendant lequel l'incident est survenu et fournir au sous-ministre les divers éléments d'information nécessaire pour justifier sa réclamation.

La présente disposition ne s'applique pas lorsqu'il y a indemnisation ou remboursement applicable à de tels articles en vertu du régime des accidents du travail ou maladies professionnelles ou en vertu d'un autre régime public.

Employés occasionnels

3,10 Les alinéas 2 et 3 de l'article 3,01 de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

SECTION 4 PRATIQUES INTERDITES ET ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Pratiques interdites

4,01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination injuste, harcèlement ou violence physique par l'employeur ou ses représentants ou par un employé envers un employé en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, ou du fait que l'employé est une personne handicapée, ou en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

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, pour l'un des motifs ci-haut prévus.

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

Harcèlement sexuel

4,02 En règle générale, le harcèlement sexuel en milieu de travail consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.

Cependant, dans certains cas, un seul acte grave qui engendre un effet nocif continu peut être qualifié de harcèlement sexuel.

4,03 L'employeur et le syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. Les parties conviennent de discuter au comité paritaire de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel du ministère. Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.

4,04 L'employé qui se croit victime de harcèlement sexuel en milieu de travail peut soumettre une plainte au sous-ministre.

Lorsque le sous-ministre reçoit une plainte de harcèlement sexuel en milieu de travail, il doit procéder à une enquête.

Lorsque le présumé harceleur est également un employé, le sous-ministre en avise le syndicat et les parties forment dans les sept (7) jours suivant cet avis un comité d'études composé d'un représentant désigné par le sous-ministre et d'un représentant désigné par le syndicat libéré sans perte de salaire pour participer aux rencontres du comité. Ce comité a pour fonction de s'enquérir de la plainte portée et, au plus tard vingt et un (21) jours après sa formation, de soumettre un rapport écrit, unanime ou non, au sous-ministre.

Par la suite, le sous-ministre prend, le cas échéant, les mesures appropriées afin que cesse le harcèlement sexuel.

L'employé reçoit une réponse du sous-ministre dans les soixante (60) jours suivant la soumission de sa plainte. Une (1) copie de la réponse est transmise au syndicat lorsqu'il a désigné un membre au comité.

Les plaintes soumises en vertu du présent article sont traitées le plus confidentiellement possible.

4,05 Si la réponse du sous-ministre ne satisfait pas l'employé ou en l'absence d'une telle réponse dans le délai prévu à l'article 4,04, il peut soumettre un grief par écrit conformément à la procédure de griefs.

4,06 L'employé qui se croit victime de harcèlement sexuel en milieu de travail et qui n'a pas soumis une plainte au sous-ministre selon l'article 4,04, peut soumettre un grief par écrit dans les deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

4,07 Dès que la plainte ou le grief est réglé, le sous-ministre retire du dossier de l'employé plaignant les documents ayant trait à la plainte ou au grief.

Violence

4,08 L'employeur et le syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de violence. Les parties conviennent de discuter au comité

paritaire de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel du ministère. Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.

Accès à l'égalité en emploi

4,09 L'employeur consulte le syndicat sur l'introduction de programmes d'accès à l'égalité en emploi en milieu correctionnel pour les femmes, les membres des communautés culturelles et les personnes handicapées.

4,10 La consultation prévue à l'article précédent vise les matières suivantes :

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

Harcèlement psychologique

4,11 Aux fins de la présente convention collective, le harcèlement psychologique est celui défini par la *Loi sur les normes du travail*.

On entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'employé et qui entraîne pour celui-ci un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé.

4,12 Tout employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

4,13 L'employé qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut formuler un grief selon la procédure prévue à la section 12 de la présente convention collective dans les deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

L'employé qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut également formuler une plainte en vertu du programme de prévention et de règlement des situations de conflit et de harcèlement au travail de l'employeur.

SECTION 5 RÉGIME SYNDICAL

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

5,02 Le montant de la cotisation est établi par résolution du syndicat dont une (1) copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le secrétaire du syndicat. Ce montant ne comprend pas les droits d'entrée, les cotisations spéciales, les amendes ou autres peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'un de ses membres. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30^e) jour après la réception de tel avis par l'employeur.

5,03 Lorsque le montant de la cotisation établi par le syndicat varie suivant le traitement de l'employé, tout changement dans 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 date d'entrée en vigueur de la convention, la retenue prévue à la présente section prend effet dès son entrée en fonction.

5,05 Dans les quinze (15) jours de chaque déduction faite par l'employeur en vertu de la présente section, celui-ci remet au syndicat le montant total des déductions ainsi faites accompagné d'une liste informatique ou électronique produit avec l'équipement utilisé par l'employeur indiquant les nom et prénom, le numéro d'employé, le sexe, l'adresse domiciliaire, l'adresse du lieu de travail, le statut, le classement, la date d'entrée en fonction, le ministère, le centre de responsabilité et le traitement des employés affectés par la déduction ainsi que le montant des déductions individuelles.

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

Dans un tel cas, l'employeur ne peut être tenu responsable à l'égard du syndicat du solde des cotisations qui pourraient être dues par l'employé au moment où ce dernier quitte son emploi et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur à l'employé au moment de son départ.

5,07 Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la retenue, et du versement au syndicat, de cotisation syndicale de la paie d'un employé; le présent article s'applique notamment aux retenues qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas un employé régi par la convention. Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement de cotisations aux individus, qui doit se faire sur présentation de pièces justificatives, et ne peut rétroagir pour une période de plus de trente (30) jours.

5,08 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue à la présente section à compter du moment où un employé est désigné officiellement tel que stipulé à l'article 2,02 de la présente convention et cesse d'être régi par la convention.

5,09 L'employeur fournit au syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent chaque période de paie, une liste sur support informatique ou électronique produit par l'employeur, faisant état des

variations relatives à l'arrivée ou au départ d'employés, leur inclusion ou leur exclusion de l'unité de négociation ainsi que la raison des variations.

5,10 L'employeur doit informer le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance de toute modification dans les modalités de transmission des informations prévues à la présente section.

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

SECTION 6 DROIT D'AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS

6,01 Le sous-ministre s'engage à installer un tableau à l'usage exclusif du syndicat à des endroits appropriés dans les édifices qu'il occupe.

6,02 Le syndicat, par un représentant dûment autorisé, peut afficher sur ces tableaux tout avis de convocation d'assemblée du syndicat et tout autre document de nature syndicale signé par un représentant autorisé du syndicat. Une (1) copie est remise au sous-ministre.

6,03 Le syndicat peut remettre aux employés, à leur sortie du travail, tout document de nature syndicale.

6,04 Le sous-ministre transmet au syndicat une (1) copie de tout document relatif à la convention émis par la Direction des ressources humaines du ministère, qui doit être affiché à l'intention de tous les employés ou d'un groupe d'employés, ou qui doit leur être remis.

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

Malgré ce qui précède, le sous-ministre remet toujours une convention sous forme écrite à l'employé qui occupe la fonction de délégué syndical.

De plus, il rend disponibles à chaque employé la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique* se rapportant à sa famille d'emploi, le *Règlement sur le classement des fonctionnaires*, la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires* et le *Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique* ainsi que tout dépliant explicatif relatif au régime de retraite et aux régimes d'assurance dans la mesure où ces régimes lui sont applicables. Il en est de même pour les modifications apportées aux documents cités au présent alinéa.

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

6,07 Tous les documents de nature personnelle émanant des bureaux de l'administration du personnel ou de la comptabilité du ministère sont remis aux employés selon les moyens de

communication jugés les plus appropriés par l'employeur, à l'exception des documents prévus à la section 14 qui sont transmis sous enveloppe scellée ou remis en main propre.

6,08 Dans chaque établissement, le sous-ministre met à la disposition des employés un cahier à jour contenant les documents suivants :

- la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*;
- la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*;
- *Règlement sur les honoraires relatifs à certains services juridiques rendus à des organismes du gouvernement*;
- les règlements de régie interne;
- le programme de prévention;
- un exemplaire du registre mis à la disposition du personnel aux fins de la répartition des heures supplémentaires;
- la procédure établie par le sous-ministre en cas d'affichage de postes de travail incluant les critères utilisés pour la sélection du personnel ;
- le guide de mesures d'urgence de l'établissement;
- tout autre document pertinent au travail des employés.

Dans la mesure du possible, dans chaque établissement de détention, le sous-ministre transmet au syndicat local, tout document relatif à une interprétation ou à une modification d'application locale de la convention collective, qui doit être transmis à l'intention des employés, et ce, avant la transmission aux employés. Le sous-ministre et le syndicat local peuvent convenir d'un autre mode de fonctionnement.

SECTION 7 RÉUNIONS SYNDICALES

7,01 Le syndicat et le syndicat local peuvent être autorisés par le sous-ministre, à la suite d'une demande écrite d'un représentant autorisé du syndicat, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local désigné par le sous-ministre.

7,02 Lorsque l'usage de locaux particuliers entraîne des frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation, le syndicat s'engage à en acquitter le coût dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet, le tout sous réserve que l'employeur ne facture pas de frais de location.

7,03 Le président national, le premier vice-président national, le secrétaire général, le deuxième vice-président national le procureur syndical ainsi que le conseiller syndical de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) peuvent visiter les lieux de travail après en avoir obtenu l'autorisation du sous-ministre. À moins de circonstances particulières, cette visite s'effectue sans accompagnement de représentants de l'employeur. De plus, elle doit se faire sans entraver les opérations de l'établissement de détention et dans le respect des directives, des règlements et des procédures administratives.

De plus, les conseillers syndicaux de la CSN peuvent assister aux séances du comité de relation de travail local ainsi que des comités qui découlent du comité de relation de travail local, et ce, après en avoir obtenu l'autorisation du sous-ministre. À moins de circonstances particulières, l'autorisation ne peut être refusée lorsque le syndicat avise préalablement le sous-ministre.

7,04 Les membres de l'exécutif du syndicat local de chaque établissement pourront avoir accès à leur lieu de travail en dehors de leur horaire régulier, et ce, après en avoir informé le gestionnaire local.

SECTION 8 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

8,01 Tout employé, officiellement mandaté ou délégué par le syndicat, peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales spécifiées à la présente section, et ce, aux conditions qui sont stipulées à la présente section.

8,02 Un permis d'absence peut être demandé conformément à la présente section pour les activités syndicales suivantes :

- a) les réunions des instances syndicales;
- b) les réunions de l'assemblée générale locale ou provinciale;
- c) les réunions de l'exécutif provincial du syndicat;
- d) les réunions du comité de négociation du syndicat;
- e) les réunions du comité de surveillance;
- f) les réunions du comité de la condition féminine;
- g) les activités du comité d'aide et de soutien;
- h) les réunions du comité de scrutin;
- i) les réunions des comités définis par les statuts et règlements du syndicat;
- j) les activités des structures syndicales;
- k) les activités de la fondation des agents de la paix en services correctionnels du Québec.

8,03 À l'exclusion du président national, du premier vice-président national, du secrétaire général et du deuxième vice-président national du syndicat, la durée totale des absences permises à l'ensemble des employés pour participer aux activités énumérées à l'article 8,02 ne peut excéder cinq cents (500) jours ouvrables au cours de la période comprise entre le 1^{er} avril et le 31 mars. Toutefois, le maximum d'absences permises à un même employé pour participer aux activités prévues à l'article 8,02 ne peut excéder trente-cinq (35) jours ouvrables au cours de cette période.

Malgré l'alinéa précédent, sont exclus du calcul, les deux cent cinquante (250) jours ouvrables pour les activités prévues aux paragraphes g), j) et k) de l'article 8,02 au cours de la période comprise entre le 1^{er} avril et le 31 mars. Ces jours sont répartis de la façon suivante : un maximum de cent cinquante (150) jours pour g), un maximum de soixante-quinze (75) jours pour j) et un maximum de vingt-cinq (25) jours pour k).

8,04 Le président national, le premier vice-président national, le secrétaire général et le deuxième vice-président national du syndicat qui, en raison des fonctions qu'ils occupent au syndicat, sont

dans l'incapacité de remplir leurs attributions régulières, sont libérés à temps plein pour la durée de leur mandat, et ce, après avoir avisé le sous-ministre au moins deux (2) semaines à l'avance, à moins d'en convenir autrement avec le gestionnaire local. De plus, ces employés doivent donner au sous-ministre un avis de deux (2) semaines avant de revenir au travail.

Chaque employé ainsi libéré doit être nommé par le syndicat membre du comité paritaire et doit agir comme membre de ce comité durant sa libération.

Le syndicat désigne un (1) des employés ainsi libérés pour s'occuper du règlement des litiges en plus de ses fonctions comme membre du comité paritaire.

8,05 Après un avis préalable du syndicat à la Direction des ressources humaines du ministère concernant la nature d'un cours d'éducation syndicale et aux conditions prévues à l'article 8,07, un permis d'absence dont la durée n'excède pas celle du cours peut être accordé à un nombre restreint d'employés pour suivre ce cours d'éducation syndicale. Le préavis est de 30 jours lorsque le cours d'éducation syndicale vise plus de dix (10) employés qui doivent s'absenter en même temps pour cette formation.

8,06 Le syndicat fournit sans délai au sous-ministre, sous la signature du secrétaire :

- a) la liste des membres de son exécutif, de ses officiers de section et de ses représentants autorisés;
- b) la liste des membres du conseil syndical;
- c) la liste des membres des comités mentionnés à la présente section, du comité paritaire et de tout autre comité mixte prévu à la convention.

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

Permis d'absence pour activités syndicales

8,07 Toute demande de permis d'absence conformément à la présente section est produite par le syndicat et est acheminée au sous-ministre au moins trois (3) jours avant la date du début de l'absence.

Jusqu'à ce que le maximum de jours ouvrables de libération prévus à la présente section, soit atteint, le permis d'absence visé à la présente section est accordé lorsque toutes les conditions stipulées aux paragraphes a), b) et c) sont remplies, à l'employé dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service ou à l'employé dont les attributions sont essentielles à la bonne marche du service s'il peut être remplacé pendant toute la durée de l'absence :

a) la demande doit être présentée par écrit au sous-ministre, au moyen du formulaire prévu à cet effet, au moins trois (3) jours avant la date du début de l'absence;

b) la demande doit contenir tous les renseignements suivants : la nature, la date et la durée effective de l'activité; la détermination des jours d'absence prévus aux articles 8,02, 8,03 et 8,05, selon le cas doit être faite conformément au tableau prévu à l'annexe 1 de la convention;

c) la demande doit être autorisée et signée par le syndicat. La signature du représentant autorisé du syndicat peut être apposée au moyen d'un appareil automatique sur la demande de permis d'absence.

L'employé ayant obtenu une libération syndicale en application de la présente section est libéré uniquement pour la période de l'absence inscrite au formulaire d'autorisation d'absence pour activité syndicale.

Absences pour activités syndicales remboursées par le syndicat

8,08 Dans le cas de permis d'absence ou de libération accordés en vertu des articles 8,02 à 8,05, le salaire et les avantages sociaux des employés sont maintenus par l'employeur, sous réserve que le salaire brut des employés pour la durée de leur absence ou de leur libération est sujet à remboursement par le syndicat.

De plus, pour toute absence ou libération accordée en vertu des articles 8,02 à 8,05, le syndicat rembourse, en plus du traitement, les avantages sociaux de l'employé pour la durée de sa libération.

Aux fins du présent article, le montant du remboursement des avantages sociaux d'un employé équivaut à vingt-trois pour cent et quatre-vingt-sept dixièmes (23,87%) de son traitement brut.

Le remboursement ne s'applique pas à l'employé visé par le dernier alinéa de l'article 8,04.

8,09 Le remboursement prévu à l'article 8,08 est fait dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par le sous-ministre d'un état de compte mensuel et d'un document électronique, accompagné d'une (1) copie du formulaire de permis d'absence pour activités ou représentations syndicales, indiquant le nom des employés absents, la durée de leur absence et les sommes dues ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation.

À défaut de paiement par le syndicat dans ce délai, les montants payables suivant les dispositions de l'article 8,08 portent intérêt au taux prévu au paragraphe c) de l'article 100.12 du *Code du travail*.

Absences pour représentation syndicale

8,10 Un délégué syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions décrites à la section 11, s'absenter de son travail sans perte de salaire, avec l'autorisation de son supérieur immédiat en fonction des principes énoncés au présent article.

Cette banque de congés pour représentation syndicale est de deux mille trois cents (2 300) heures par période allant du 1^{er} avril au 31 mars. Il appartient au syndicat de répartir les heures d'absence pour représentation syndicale par établissement de détention.

Toutefois, l'utilisation de la banque de congés pour représentation syndicale dans chaque établissement de détention ne peut excéder le nombre d'heures suivant :

- vingt-quatre (24) heures par mois pour les établissements comprenant moins de 100 employés;
- trente-deux (32) heures par mois pour les établissements comprenant de 100 à 300 employés;

- quarante (40) heures par mois pour les établissements comprenant de 300 employés et plus.

Les heures de congé sont attribuées en entier, le 1^{er} avril de chaque année, mais elles ne peuvent être reportées dans une autre année financière.

Les articles 8,08 et 8,09 de la présente section ne s'appliquent pas aux congés prévus au présent article.

8,11 Le sous-ministre fait en sorte qu'un délégué syndical qui doit rencontrer un employé puisse avoir un endroit privé pour le faire, à moins qu'un tel endroit ne soit pas disponible.

Employés à temps réduit

8,12 La présente section s'applique à l'employé à temps réduit uniquement pendant les périodes où la présence au travail de l'employé est nécessaire.

Employés à temps partiel

8,13 La présente section ne s'applique pas à l'employé à temps partiel pendant les périodes de mise à pied.

L'employé à temps partiel désigné par le syndicat conformément à l'article 8,04 se voit maintenir, pour la durée de sa libération, un traitement hebdomadaire équivalant à quarante (40) heures par semaine.

Employés occasionnels

8,14 La présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

SECTION 9 ABSENCES POUR ACTIVITÉS MIXTES

9,01 Sauf pour les employés visés à l'article 8,04, un employé qui est membre du comité paritaire ou d'un autre comité mixte prévu à la convention ou constitué au cours de la convention a le droit de s'absenter sans perte de traitement et de congé hebdomadaire pour assister aux séances de ce comité, en obtenant un permis d'absence émis par le syndicat.

Le délai pour obtenir un permis d'absence conformément à la présente section est celui prévu à l'article 8,07 a), mais les parties peuvent convenir d'un délai moindre si les circonstances le justifient.

Par ailleurs, le temps consacré par un employé pour assister à un comité mixte ou pour effectuer un travail jugé nécessaire par le comité, ne peut donner ouverture à une réclamation pour des heures supplémentaires.

Les règles de fonctionnement des comités mixtes sont déterminées en comité paritaire.

9,02 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins de l'article 9,01 reçoit, en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui suivent ledit jour. À défaut pour le sous-ministre de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) de son taux de traitement pour sa journée régulière de travail.

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.

9,04 Dans sa demande, l'employé doit préciser la durée de son absence et la détermination des jours d'absence prévus à l'article 9,01 doit être faite conformément au tableau prévu à l'annexe 1 de la convention.

Comité de relations de travail

9,05 Le syndicat et le gestionnaire d'un établissement de détention conviennent de tenir un comité de relations de travail au moins une (1) fois tous les trois (3) mois. Cette rencontre vise à discuter des relations de travail au niveau local mais également des griefs, tel que prévu au deuxième alinéa de l'article 12,04.

Si les parties refusent, négligent de discuter des griefs ou ne s'entendent pas, le comité de grief national, alors saisi de ces griefs, peut en décider et conclure toute entente à cette fin, tel que stipulé à l'article 12,10.

Les parties doivent convenir d'un calendrier de rencontres en début d'année financière. Si les dates de rencontres prévues sont modifiées ou annulées, le syndicat local et le gestionnaire local ont dix (10) jours pour trouver une autre date, qui doit être fixée dans un délai raisonnable.

Les parties doivent tenir à chaque rencontre un procès-verbal.

Sauf lorsque, autrement convenues entre le gestionnaire local et le syndicat local, les parties rédigent en alternance le procès-verbal des rencontres, lequel doit être acheminé à l'autre partie dans un délai raisonnable.

Employés à temps réduit

9,06 L'article 9,02 ne s'applique pas à l'employé à temps réduit.

Les articles 9,01, 9,03, 9,04 et 9,06 s'appliquent à l'employé à temps réduit uniquement pendant les périodes où la présence au travail de l'employé est requise.

9,07 Lorsque l'un des jours utilisés aux fins d'une activité mixte prévue à l'article 9,01 ne coïncide pas avec une (1) journée de travail prévue à l'horaire de l'employé à temps réduit, ce dernier est rémunéré au traitement horaire pour chaque heure consacrée à cette activité si le sous-ministre ne peut lui remettre une (1) journée de congé.

Employés à temps partiel

9,08 La présente section ne s'applique pas à l'employé à temps partiel pendant les périodes de mise à pied.

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

Employés occasionnels

9,09 La présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel pendant les périodes de mise à pied.

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

SECTION 10 COMITÉ PARITAIRE, COMITÉ DE GRIEF NATIONAL

Comité paritaire

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

- a) adopte les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement;
- b) décide des griefs qui lui sont adressés conformément à la convention;
- c) étudie tout projet de modification à la classification qui lui est soumis par le Secrétariat du Conseil du trésor et tout projet de modification à la classification élaboré par le Secrétariat du Conseil du trésor à la suite d'une demande du ministère ou du syndicat et fait au Secrétariat du Conseil du trésor les recommandations appropriées;
- d) décide des appels de classement qui lui sont adressés conformément à la convention;
- e) favorise de saines relations patronales-syndicales en étudiant des problèmes spécifiques concernant les conditions de travail;
- f) recommande au gouvernement une modification à la convention, le cas échéant; l'exercice de cette fonction ne peut donner ouverture à un différend et à l'application de la section 40 de la convention ou être interprété comme une clause de révision de la convention pouvant donner lieu à un différend au sens du *Code du travail*;
- g) de discuter du climat organisationnel en tenant compte des orientations ministérielles émises à ce sujet;
- h) s'acquitte des autres tâches qui lui sont dévolues en vertu des autres dispositions de la convention.

10,02 Le quorum du comité paritaire est de quatre (4) membres dont deux (2) sont nommés par le syndicat et deux (2) par le Conseil du trésor.

10,03 Lors d'une réunion du comité paritaire, l'ensemble des membres présents nommés par le syndicat ne dispose que d'un (1) vote; il en est ainsi de l'ensemble des membres présents nommés par le Conseil du trésor.

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

10,04 Le président du comité paritaire peut, sur demande de l'une ou l'autre des parties ou lorsqu'il le juge à propos, faire des recommandations pertinentes pouvant permettre aux parties de solutionner les mésententes existantes. Les parties ne sont pas liées par de telles recommandations.

Comité de grief national

10,05 Le comité de grief national est un comité permanent relevant du comité paritaire ayant pour fonction de tenter de solutionner les griefs qui n'auront pas été réglés au niveau local ou qui n'ont pas pu être discutés en comité paritaire. Une décision du comité de grief national réglant un grief lie les parties.

Le comité de grief national est formé d'un (1) représentant du syndicat et d'un (1) représentant de l'employeur. Les parties peuvent s'adjoindre les personnes ressources lors des rencontres de comités, mais doivent en aviser l'autre partie avant la rencontre.

10,06 Le comité de grief national se réunit au moins une (1) fois tous les quatre-vingt-dix (90) jours afin de discuter des griefs qu'il détermine selon les règles prévues au troisième alinéa de l'article 12,10.

10,07 Le comité adopte les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement, sous réserve de l'article 12,10.

SECTION 11 REPRÉSENTATION SYNDICALE

11,01 Dans chaque établissement, le syndicat peut désigner un ou des employés de l'établissement à la fonction de délégué syndical pour participer au règlement des griefs conformément aux sections 12 et 13 de la convention.

11,02 Les fonctions du délégué syndical consistent, entre autres, à assister tout employé travaillant dans un établissement dans la formulation et la présentation d'un grief ou d'un appel de classement à la suite d'une intégration, et de l'accompagner, s'il y a lieu, aux étapes de la procédure de règlement des griefs ou des appels de classement à la suite d'une intégration où la présence de l'employé est requise ainsi qu'à toute rencontre ou activité dans la mesure où la présente convention y pourvoit.

11,03 Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, le sous-ministre fournit au syndicat une liste des personnes qui le représentent aux différentes étapes de la procédure de règlement des griefs. Le sous-ministre informe le syndicat de toute modification.

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

11,04 Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, le syndicat fournit au sous-ministre la liste des délégués syndicaux et de leurs substituts. Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur titre de fonction et leur établissement. Le syndicat informe la Direction des ressources humaines du ministère de toute modification.

SECTION 12 RÈGLEMENT DES GRIEFS

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

Les dispositions de la présente section établissent des paramètres de fonctionnement axés sur la bonne foi et la transparence afin de solutionner les mécontentes relatives à l'interprétation ou à l'application de la convention. Elles visent également à circonscrire 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 de son délégué syndical, et le supérieur immédiat et le gestionnaire local ou son représentant, ou l'un des deux (2), s'assurent lors d'échanges que chacun dispose de renseignements suffisants afin de trouver des solutions possibles au litige.

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

12,03 Les échanges prévus à l'article 12,02 n'ont pas pour effet d'empêcher un employé qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention de soumettre un grief en suivant la procédure prévue à la présente section.

Présentation du grief

12,04 L'employé, accompagné s'il le désire de son délégué syndical, soumet son grief par écrit au gestionnaire local dans les trente (30) jours suivant l'événement qui y a donné lieu ou le poste à l'intérieur du délai imparti. Dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, ce délai est de deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

Le syndicat et le gestionnaire local doivent tenir une rencontre pour discuter du grief dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa présentation, dans le cadre du comité de relations de travail prévu à la section 9 de la présente convention collective. Cette rencontre vise à ce que les parties s'échangent tous les renseignements et les documents pertinents au litige afin que chaque partie

comprenne la position de l'autre et que soient dégagées des avenues de solution possibles pour régler le grief. Dans les cas de congédiement administratif ou disciplinaire, le délai pour tenir une telle rencontre est de quarante-cinq (45) jours.

Les parties peuvent s'adjoindre toute autre personne qu'elles désirent à cette rencontre.

Le gestionnaire local doit répondre au grief par écrit dans les quinze (15) jours de la rencontre et une (1) copie de la réponse est transmise au délégué syndical.

Si la rencontre prévue au deuxième alinéa n'a pas été tenue dans le délai fixé ou si la décision ne satisfait pas l'employé ou si cette décision n'a pas été rendue dans le délai imparti, le grief est soumis au comité de grief national. Une (1) copie de ce grief est transmise dans les quatre-vingt-dix (90) jours à la Direction des ressources humaines.

12,05 Si plusieurs employés relevant du même gestionnaire local se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention, un représentant spécialement désigné par le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit au gestionnaire local. Dans un délai de trente (30) jours après la formulation du grief, le syndicat doit soumettre à l'employeur le nom des employés concernés et le correctif recherché.

Le syndicat et le gestionnaire local doivent tenir une rencontre pour discuter du grief dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa présentation, dans le cadre du comité de relations de travail prévu à la section 9 de la présente convention collective. Cette rencontre vise à ce que les parties s'échangent tous les renseignements et documents pertinents au litige afin que chaque partie comprenne la position de l'autre et que soient dégagées des avenues de solution possibles pour régler le grief. Dans les cas de congédiement administratif ou disciplinaire, le délai pour tenir une telle rencontre est de quarante-cinq (45) jours.

Les parties peuvent s'adjoindre toute autre personne qu'elles désirent à cette rencontre.

Le gestionnaire local doit répondre au grief par écrit dans les quinze (15) jours de la rencontre et une (1) copie de la réponse est transmise au délégué syndical. Si la rencontre prévue au deuxième alinéa n'a pas été tenue dans le délai fixé ou si la décision ne satisfait pas l'employé ou si cette décision n'a pas été rendue dans le délai imparti, le grief est soumis au comité de grief national. Une (1) copie de ce grief est transmise dans les quatre-vingt-dix (90) jours à la Direction des ressources humaines.

12,06 Si plusieurs employés relevant de plus d'un (1) gestionnaire local se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention, un représentant spécialement désigné par le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit au sous-ministre. Dans un délai de trente (30) jours après la formulation du grief, le syndicat doit soumettre à l'employeur le nom des employés concernés et le correctif recherché. Une (1) copie de ce grief est transmise dans les quatre-vingt-dix (90) jours à chacun des gestionnaires locaux concernés et à la Direction des ressources humaines.

Dans les quinze (15) jours de sa présentation, le sous-ministre rend sa décision par écrit. Si le sous-ministre fait défaut de répondre au grief dans ce délai ou si sa décision n'est pas satisfaisante, le grief est soumis au comité de grief national.

12,07 S'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel, celui-ci peut, dans les trente (30) jours qui suivent la prétendue violation ou fausse interprétation de la convention, soumettre ce grief par écrit directement à l'adresse du sous-ministre. Le syndicat doit également faire parvenir en même temps une (1) copie du grief à la Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor et à la Direction des ressources humaines.

Dans les quinze (15) jours de sa présentation, le sous-ministre rend sa décision par écrit au syndicat. Une (1) copie de la réponse est transmise à la Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor. Si le sous-ministre fait défaut de répondre au grief dans ce délai ou si sa décision n'est pas satisfaisante, le grief est soumis au comité de grief national.

12,08 La Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor ou le sous-ministre peut soumettre un grief par écrit au syndicat dans les trente (30) jours suivant une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention. Ce grief doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir cerner le problème et apporter le correctif recherché.

Dans les quinze (15) jours suivant sa réception, le syndicat rend sa décision par écrit. Si le syndicat fait défaut de répondre au grief dans ce délai ou si sa décision n'est pas satisfaisante, le grief est soumis au comité de grief national

12,09 Tout grief, sauf celui prévu à l'article 12,08, doit être présenté sur le formulaire préparé à cette fin par l'employeur après consultation du syndicat. Un exposé de grief n'est pas réputé entaché d'invalidité pour le seul motif qu'il n'est pas conforme au formulaire préparé par l'employeur.

Rencontre et échange de renseignements et de documents

12,10 La rencontre prévue à l'article 10,06 de la présente convention collective est obligatoire. Elle vise à ce que les parties s'échangent tous les renseignements et documents pertinents au litige afin que chaque partie comprenne la position de l'autre et que soient dégagées des avenues de solution possibles.

Les parties se transmettent par écrit, avant la rencontre du comité de grief national, la liste de tous les griefs déposés et non réglés et une liste des dossiers qu'elles veulent discuter. Si une telle rencontre n'est pas tenue, les parties se transmettent tout de même la liste de tous les griefs dans le délai imparti pour la tenue de la rencontre du comité.

Si l'une ou l'autre des parties ne peut être présente et que le comité de grief national ou le comité paritaire est annulé, elles doivent convenir d'une rencontre dans les trente (30) jours qui suivent l'annulation.

Dans le cadre d'un grief devant être présenté au comité paritaire, s'il advenait que les parties ne puissent s'entendre sur la date de cette rencontre ou sur ses modalités, l'une ou l'autre des parties

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

Une décision du comité paritaire ou du comité de grief national réglant un grief lie les parties.

Dans le cadre d'un grief devant être présenté au comité de grief national, si les parties sont dans l'impossibilité de tenir une rencontre dans le délai de quatre-vingt-dix (90) jours, elles doivent convenir d'une date rapprochée pour la tenue d'une autre rencontre.

Médiation

12,11 Les parties peuvent convenir par écrit de soumettre un (1) grief à la médiation. Une (1) copie de l'avis écrit est transmise au greffier du tribunal d'arbitrage. La date d'audition du dossier est déterminée par les parties.

Le grief est entendu devant le médiateur choisi par les parties. Le médiateur doit soumettre son rapport et ses conclusions dans un délai de trente (30) jours suivant l'audition. Les propos échangés lors de la séance de médiation et le rapport du médiateur ne peuvent être présentés à l'arbitrage par aucune des parties.

Les dépenses et les honoraires du médiateur sont acquittés à parts égales par chaque partie.

Lors d'une séance de médiation, le syndicat est représenté par un membre de l'exécutif et l'employeur par un conseiller en gestion des ressources humaines.

12,12 Les délais prévus à la présente section, ainsi que tous les délais prévus dans la convention en matière de procédure de règlement de griefs, d'arbitrage ou d'appels sont calculés en jours de calendrier. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prorogé que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentants.

Les jours fériés et les congés hebdomadaires sont comptés mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié ou un congé hebdomadaire, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

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

12,13 Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur et qui règle un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants spécifiquement désignés à cette fin, et elle lie l'employeur, le syndicat et l'employé en cause.

12,14 Chaque partie paie les frais et traitement des personnes qu'elle peut s'adjoindre pour l'une ou l'autre des rencontres prévues à la procédure de règlement des griefs. Cependant, le sous-ministre maintient le salaire d'un (1) seul plaignant ou d'un (1) seul délégué syndical dont la présence est requise à une telle réunion, les frais de voyage étant à la charge du syndicat.

12,15 Le délai relatif à la prescription pour la présentation des griefs est suspendu pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours à partir de la date d'entrée en vigueur du décret approuvant la présente convention.

12,16 La poste interne de l'employeur ne constitue pas la poste en matière de procédure de règlement de griefs, d'arbitrage ou d'appels prévue à la convention.

Inscription à l'arbitrage

12,17 L'inscription à l'arbitrage peut être faite dès qu'un grief a été soumis, mais ne doit pas dépasser le délai de trois cent soixante-cinq (365) jours du dépôt du grief. Chaque partie en informe l'autre ainsi que le greffier du tribunal d'arbitrage au moyen du formulaire prévu à cette fin par l'employeur après consultation du syndicat. Une (1) copie est transmise dans ce délai à la Direction des ressources humaines.

Malgré ce qui précède, les parties peuvent convenir par écrit de prolonger le délai d'inscription à l'arbitrage.

12,18 L'employeur et le syndicat favoriseront, dans la mesure du possible, les discussions au comité de grief national avant l'inscription d'un grief à l'arbitrage.

Employés à temps partiel

12,19 L'article 12,14 de la présente section ne s'applique pas à l'employé à temps partiel pendant les périodes de mise à pied. Le cas échéant, il s'applique de la façon suivante :

L'employé à temps partiel qui participe à une rencontre prévue à l'article 12,14 est rémunéré selon son taux de traitement horaire, jusqu'à concurrence d'un maximum de huit (8) heures par jour.

Employés occasionnels

12,20 L'article 12,14 de la présente section s'applique à l'employé occasionnel uniquement pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé. Le cas échéant, il s'applique de la façon suivante :

L'employé occasionnel qui participe à une rencontre prévue à l'article 12,14 est rémunéré au selon son taux de traitement, jusqu'à concurrence d'un maximum de huit (8) heures par jour.

SECTION 13 ARBITRAGE DES GRIEFS

13,01 Sous réserve des priorités édictées à l'article 13,09, les griefs peuvent être portés au rôle d'audition dès leur inscription à l'arbitrage.

13,02 Le grief est entendu devant l'arbitre désigné par les parties à la suite d'une entente au comité paritaire.

Un arbitre ne peut être désigné pour entendre un grief qui lui a déjà été soumis à titre de médiateur.

Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief. Dans le cas où il n'est pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve au fond pour décider de l'objection, il statue sur celle-ci dans le plus bref délai possible. Au cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief au fond.

13,03 Pour être présenté à l'arbitrage, un grief doit avoir été formulé dans les délais prévus à la section 12. De plus, un avis d'arbitrage doit avoir été acheminé au greffe du tribunal selon les modalités prévues à l'article 12,17.

13,04 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention collective. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer. L'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts. L'arbitre peut ordonner le paiement de l'intérêt prévu au paragraphe c) de l'article 100.12 du *Code du travail* sur les sommes d'argent dues en vertu de sa décision.

13,05 La décision de l'arbitre agissant dans la compétence qui lui est conférée par la convention est sans appel, lie les parties et, le cas échéant, tout employé concerné. Elle doit être motivée et rendue par écrit.

13,06 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante-quinze (75) jours suivant la date des plaidoiries à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti. La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une (1) copie signée de celle-ci.

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

13,07 Chaque partie acquitte les dépenses et salaire de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie. Lorsque la présence d'un (1) plaignant est requise à l'audition, le sous-ministre le libère sans perte de traitement pendant la durée de l'audition. Dans le cas d'un grief prévu aux articles 12,05 et 12,06, la présente disposition ne s'applique qu'à un (1) seul des plaignants.

13,08 Chaque mois, dix (10) mois par année, trois (3) jours ouvrables sont affectés à l'audition exclusive des griefs provenant de l'unité de négociation.

La première journée d'audience, pour chacun des nouveaux griefs affectés en audition, est déterminée par le Greffe d'arbitrage de la fonction publique après entente entre les parties.

Les journées d'audience additionnelles nécessaires aux griefs dont les auditions ont débuté ne sont pas incluses dans le nombre de jours d'audition mentionné au premier alinéa mais ne doivent pas dépasser le nombre de soixante (60) jours d'audition durant une année. De plus, si l'une des parties se désiste d'un grief suite à l'objection préliminaire soulevée par l'autre partie, la journée d'audience annulée n'est pas comptabilisée dans le nombre de journées prévues au premier alinéa

du présent article. Les parties peuvent convenir de fixer ultérieurement un autre dossier, et ce, même si le nombre de jours pour ce mois excède le maximum trois (3), mais ne peut être supérieur à quatre (4) jours.

Pour chacun des griefs dont l'arbitre est valablement saisi, les journées d'audiences subséquentes et nécessaires à la solution du litige sont déterminées par l'arbitre, de concert avec les procureurs de chacune des parties, qui en avise le greffe du tribunal d'arbitrage.

La gestion de la poursuite des auditions, pour chacun des griefs, est assurée par l'arbitre saisi des litiges tout en s'assurant de la disponibilité des salles d'audition, laquelle est confirmée par le secrétariat du Greffe.

Lorsqu'un dossier est inscrit au rôle d'audition, les parties s'engagent à procéder à l'arbitrage du dossier aux dates convenues, à moins d'un empêchement majeur et hors du contrôle des procureurs. Dans l'éventualité où une remise est accordée, la date prévue initialement ne peut être comptée dans les soixante (60) jours d'audience.

13,09 Les griefs portés au rôle d'arbitrage sont entendus suivant l'ordre chronologique du dépôt du grief.

Les parties conviennent que les griefs relatifs à un congédiement administratif ou disciplinaire, les griefs de harcèlement et les griefs en application de l'article 27,02 sont entendus en priorité, de même que tout autre grief choisi conjointement par les parties. Une telle priorité est aussi accordée au grief pour lequel l'arbitre désigné par le greffier décide, sur requête de l'une ou l'autre des parties, que l'écoulement des délais normaux pour procéder à l'audition aura pour effet, le cas échéant, de rendre la sentence inapplicable ou d'en accroître les effets pécuniaires.

Lors de la confection du rôle d'arbitrage, malgré l'alinéa précédent, les parties peuvent choisir chacune un dossier de leur choix à inscrire au rôle, pour un maximum de cinq (5) dossiers chacune, annuellement.

13,10 S'il y a contestation sur le montant dû en vertu d'une décision arbitrale, le quantum en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

Employés à temps partiel

13,11 L'article 13,07 de la présente section ne s'applique pas à l'employé à temps partiel durant les périodes de mise à pied. Le cas échéant, il s'applique de la façon suivante :

Lorsque la présence de l'employé à temps partiel plaignant est requise à l'audition de son grief conformément à l'article 13,07, il est rémunéré selon son taux de traitement horaire, jusqu'à concurrence d'un maximum de huit (8) heures par jour.

Employés occasionnels

13,12 L'article 13,11 de la présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

L'article 13,07 de la présente section s'applique à l'employé occasionnel uniquement pendant les

périodes où il aurait effectivement travaillé. Le cas échéant, il s'applique de la façon suivante :

Lorsque la présence de l'employé occasionnel plaignant est requise à l'audition de son grief conformément à l'article 13,07, il est rémunéré selon son taux de traitement horaire, jusqu'à concurrence d'un maximum de huit (8) heures par jour.

SECTION 14 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

Mesures disciplinaires

14,01 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part de l'employé à qui elle est imposée. Les griefs de réprimande, de suspension ou de congédiement sont soumis dans les trente (30) jours qui suivent la réception de l'avis de réprimande, de suspension ou de congédiement.

Toute modification à la « procédure administrative concernant le traitement des manquements » de l'employeur doit faire l'objet d'une consultation préalable du syndicat au comité paritaire.

14,02 Il est interdit au sous-ministre de congédier ou suspendre une employée parce qu'elle est enceinte.

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

14,03 Le sous-ministre doit informer l'employé par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage. Cette disposition n'a toutefois pas pour effet de limiter les moyens de preuve de chacune des parties en arbitrage.

Toute suspension doit débiter dans les trente (30) jours suivant la date d'expédition de cet écrit, à moins d'absence de l'employé. Si cette échéance survient alors que l'employé est invalide, ce délai est suspendu durant l'invalidité et recommence à se compter au terme de la période de requalification qui lui est applicable en vertu de la section 38.

Le syndicat reçoit une (1) copie de cet écrit. Cependant, le fait que le syndicat ne la reçoive pas du sous-ministre ne peut être invoqué devant un arbitre.

14,04 Sous réserve des dispositions de l'article 13,04, en matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision du sous-ministre et il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

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

14,05 Aucune réprimande inscrite au dossier de l'employé ne lui est opposable et elle est retirée du dossier si elle n'a pas été suivie, pendant une période de douze (12) mois de présence au travail,

d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

En application de l'alinéa précédent, l'employé absent pour vacances en vertu de la section 34, pour un congé férié en vertu de la section 35 et pour un des motifs prévus à l'article 19,04 de la présente convention est considéré comme présent au travail aux fins du présent article.

14,06 L'employé convoqué à une rencontre préalable à l'imposition d'une mesure disciplinaire le concernant ou à une enquête pouvant conduire à une mesure disciplinaire à son endroit peut exiger la présence du délégué syndical de son choix. Si le délégué syndical choisi par l'employé n'est pas disponible au moment de la rencontre, les parties doivent s'assurer que la rencontre se tienne dans un délai raisonnable.

Le délégué syndical pourra également être présent, à la demande de l'employé, si le sous-ministre décide de remettre la mesure disciplinaire lors d'une rencontre avec l'employé.

S'il n'y a pas de suite à la rencontre préalable à l'imposition d'une mesure disciplinaire, l'employeur en informe l'employé, et ce, dans un délai raisonnable. Cette communication n'est pas consignée au dossier personnel de l'employé.

Lors de ces rencontres, les parties doivent s'assurer du respect de leur obligation de discrétion prévu à la Loi sur la fonction publique. De plus, toute information relative au dossier médical de l'employé est traitée confidentiellement selon les règles en vigueur.

Mesures administratives

Consultation du dossier personnel

14,07 L'employé peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel, le consulter, s'il en fait la demande à son gestionnaire local.

Si le dossier de l'employé est conservé à son lieu de travail, il le consulte en présence du sous-ministre. Il peut alors se faire accompagner de son délégué syndical.

Si le dossier de l'employé n'est pas conservé à son lieu de travail et qu'il désire le consulter, le sous-ministre doit prendre les mesures nécessaires pour rendre ce dossier ou une (1) copie de celui-ci accessible à l'employé dans les trente (30) jours suivant la réception de sa demande.

L'employé peut, s'il le juge à propos, ajouter sa version des faits relativement à tout document contenu à son dossier.

Lorsque l'employé consulte son dossier, il peut obtenir une (1) copie de tout document.

Avertissement

14,08 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, dans un délai de trente (30) jours, ses commentaires concernant l'avertissement écrit à celui qui a émis cet

avertissement. De plus, le contenu de l'avertissement écrit ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

Cependant, aucun avertissement écrit inscrit au dossier de l'employé ne lui est opposable s'il n'a pas été suivi, pendant une période de douze (12) mois de présence au travail, d'un autre avertissement, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. Dans ce cas, un tel avertissement écrit est retiré du dossier.

En application de l'alinéa précédent, l'employé absent pour vacances en vertu de la section 34, pour un congé férié en vertu de la section 35 et pour un des motifs prévus à l'article 19,04 de la présente convention est considéré comme présent au travail aux fins du présent article.

Relevé provisoire

14,09 Dans un cas présumé de faute grave ou d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement l'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 relever l'employé provisoirement de ses fonctions. Cette décision est considérée comme une mesure administrative et non disciplinaire.

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

14,10 Un écrit constatant cette décision doit être transmis à l'employé dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. L'employé continue de recevoir son traitement pendant la durée de son relevé provisoire sauf dans les cas visés par le deuxième alinéa de l'article 14,09 pour lesquels le relevé provisoire est sans traitement.

14,11 Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet d'une poursuite judiciaire, l'employé ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seule la durée du relevé excédant trente (30) jours ou la durée d'un relevé effectué conformément au deuxième alinéa de l'article 14,09 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.

14,12 Pendant la durée de son relevé provisoire, le sous-ministre peut utiliser l'employé à des attributions d'une autre classe d'emplois de la fonction publique.

Le sous-ministre retire du dossier personnel de l'employé le relevé provisoire s'il n'a pas été suivi d'une mesure disciplinaire.

Dans les cas des relevés provisoires et des assignations temporaires en matière criminelle et pénale, la grille prévue à l'annexe 5 de la présente convention s'applique, et ce, sous réserve du droit de l'employeur d'imposer toute mesure administrative ou disciplinaire.

Évaluation du rendement

14,13 L'évaluation du rendement d'un employé est une appréciation, par ses supérieurs, des résultats de son travail eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des comportements démontrés dans l'accomplissement de son travail en tenant compte de son expérience.

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

14,14 L'évaluation du rendement est faite au moyen d'un formulaire dûment signé par les supérieurs de l'employé qui en reçoit une (1) 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 fait de refuser de signer le formulaire d'évaluation de rendement ne peut faire l'objet d'une mesure administrative ou disciplinaire.

Malgré l'alinéa précédent, le signataire de l'évaluation du rendement doit faire partie de la catégorie du personnel d'encadrement, à moins qu'il ne soit désigné à titre de chef d'unité intérimaire depuis au moins six (6) mois. Dans ce cas, l'évaluation devra être révisée par le supérieur hiérarchique.

L'employeur favorisera, dans la mesure du possible, que l'évaluation soit faite par le supérieur immédiat ayant pu observer l'employé le plus longtemps au courant de la période de référence, à l'exception des employés à temps partiel régulier, des employés ayant fait l'objet d'un mouvement de poste au cours de l'année et des employés s'étant absentés pour la moitié ou plus de la période d'évaluation.

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

Le contenu de l'évaluation doit faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre l'employé et son supérieur immédiat, ou son supérieur hiérarchique si ce dernier le juge à propos compte tenu des circonstances. L'employé peut également, dans les dix (10) jours suivant la réception de son évaluation de rendement, demander la tenue d'une seconde rencontre avec son supérieur afin d'en discuter.

14,15 Le contenu de l'évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

Rétrogradation, réorientation professionnelle ou congédiement administratif

14,16 La rétrogradation et la réorientation professionnelle sont des mesures administratives par lesquelles l'employé se voit attribuer un classement à une classe d'emplois de niveau de mobilité inférieur à celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient et qui peuvent entraîner un changement d'unité de négociation de l'employé.

14,17 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 à l'article 38,17 ou 38,46 selon le cas, doit aviser le sous-ministre dès qu'il n'est plus invalide au sens de l'article 38,03 ou dès que ses limitations fonctionnelles ou restrictions médicales ont été établies ou que, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, sa lésion professionnelle est consolidée.

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

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

À défaut pour l'employé de soumettre une demande de reclassement ou de réorientation professionnelle ou de satisfaire aux exigences des alinéas précédents, ou s'il n'y a pas d'emploi disponible selon le second alinéa du présent article, le sous-ministre peut le rétrograder à une classe d'emplois conforme à ses qualifications et à ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles.

L'employé qui satisfait au second alinéa du présent article et à qui le sous-ministre ne peut attribuer un nouveau classement avant l'expiration des périodes prévues à l'article 38,17 ou 38,46, selon le cas, 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 conformément à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*. Les dispositions relatives au régime d'assurance traitement prévues à la section 38 ne sont pas applicables dans ce cas à l'exception des dispositions de l'article 38,29 et du paragraphe a) de l'article 38,17 pour autant que l'employé y ait droit.

Si le sous-ministre décide de le maintenir en 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 pourvu que celui-ci ne soit pas expiré. La décision du sous-ministre de ne pas le maintenir à l'emploi ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

14,18 Les dispositions de l'article 14,17 ne doivent pas avoir pour effet de limiter le pouvoir du sous-ministre de maintenir l'employé dans son emploi ou de l'affecter dans un emploi vacant de sa classe d'emplois situé dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de sa résidence si, compte tenu de ses qualifications et de ses restrictions médicales ou limitations fonctionnelles, l'employé peut en exercer les attributions.

14,19 À l'expiration des périodes d'assurance traitement prévues à l'article 38,17 ou 38,46 selon le cas, le sous-ministre peut procéder au congédiement administratif de l'employé si ce dernier ne s'est pas prévalu des dispositions de l'article 14,17 ou s'il n'en rencontre pas les exigences en ce qui a trait à ses qualifications, restrictions médicales ou limitations fonctionnelles.

Il peut également procéder au congédiement administratif de l'employé à l'expiration du congé sans traitement prévu à l'article 14,17.

14,20 Le sous-ministre peut rétrograder ou congédier l'employé qui, en raison de la perte d'un droit le rendant inhabile à exercer ses attributions ou en raison d'incompétence dans l'exercice de ses attributions, ne peut plus exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois.

14,21 Lorsqu'en application des dispositions des articles 14,17 à 14,20 le sous-ministre attribue un nouveau classement à l'employé ou procède à son congédiement administratif, il le fait au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat en lui indiquant, dans le cas d'une rétrogradation ou d'un congédiement, les motifs de sa décision et, le cas échéant, ses nouveaux classements et taux de traitement.

L'avis écrit prévu au présent article doit contenir ou être accompagné d'une (1) copie intégrale des articles 14,17 à 14,32.

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

14,22 La rétrogradation de l'employé occupant un emploi à temps complet se fait dans un emploi à temps complet.

Lorsque le sous-ministre doit donner suite à une demande de reclassement ou de réorientation professionnelle, il procède dans un emploi à temps complet dans le cas d'un employé qui occupe un emploi à temps complet.

14,23 L'employé peut, dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de sa rétrogradation ou de son congédiement, recourir à la procédure de règlement de griefs pour contester le bien-fondé des motifs donnés par le sous-ministre.

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit prévu à l'article 14,21 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.

L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.

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

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

14,24 L'employé peut demander sa réorientation professionnelle pour quelque motif que ce soit. Il adresse alors sa demande au sous-ministre qui, compte tenu des emplois vacants dans son ministère, peut y donner suite.

14,25 Sauf lorsqu'il s'agit d'un employé visé par la section 21 ou la section 39, lorsqu'en application des dispositions des articles 14,17, 14,20 ou 14,24, le sous-ministre rétrograde ou réoriente l'employé, le taux de traitement de l'employé est déterminé conformément à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*.

Reclassement

14,26 Le reclassement est une mesure administrative par laquelle un employé se voit attribuer une classe d'emplois de même niveau de mobilité que celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient.

14,27 Lorsque l'employé adresse à son sous-ministre une demande de reclassement, celui-ci peut acquiescer à sa demande, compte tenu des besoins de son organisation et des qualifications de l'employé et si ce dernier répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois.

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

Employés à temps partiel

14,28 L'article 14,10 de la présente section ne s'applique pas à l'employé à temps partiel.

14,29 L'employé à temps partiel qui est l'objet d'un relevé provisoire se voit maintenir un traitement équivalant à six et quatre dixièmes (6,4) d'heures par jour au taux horaire à l'exclusion des congés hebdomadaires sauf dans le cas visé au deuxième alinéa de l'article 14,09 où l'employé est sans traitement. Un écrit constatant cette décision doit être expédié à l'employé dans un délai de cinq (5) jours ouvrables.

14,30 Dans le cas d'un employé à temps partiel, une suspension est une période pendant laquelle il est présumé qu'il aurait travaillé la moyenne des heures travaillées pendant cette période par l'ensemble des employés à temps partiel dans son établissement n'eût été cette suspension et pendant laquelle il ne reçoit aucun traitement.

Un (1) jour de suspension équivaut à vingt pour cent (20 %) de la moyenne hebdomadaire des heures travaillées par l'ensemble des employés à temps partiel dans l'établissement au cours de la semaine.

14,31 La rétrogradation d'un employé à temps partiel peut se faire dans un emploi à temps complet ou dans un emploi à temps partiel.

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

14,32 Dans le cas d'une rétrogradation ou d'une réorientation professionnelle d'un employé à temps partiel pour cause d'invalidité, l'employé à temps partiel se voit garantir un traitement hebdomadaire minimal équivalant à trente-deux (32) heures par semaine calculées sur la base de son traitement horaire.

Employés occasionnels

14,33 À l'exception de l'article 14,02, la présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

14,34 La décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi de l'employé occasionnel en stage d'accueil et de formation ne peut faire l'objet d'un grief.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à l'employé ayant deux (2) ans ou plus de service continu au sens de la *Loi sur les normes du travail*.

SECTION 15 CLASSIFICATION ET CLASSEMENT

Classification

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

Intégration

15,02

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

b) À défaut d'une telle entente entre les parties, l'employeur fixe les règles de l'intégration et en transmet une (1) copie au syndicat. Dans les vingt et un (21) jours suivant la transmission des règles au syndicat, celui-ci peut, s'il estime que ces règles ne sont pas conformes à l'économie générale de la classification, soumettre le litige à un arbitre choisi et désigné par les parties. La décision rendue par l'arbitre est sans appel et exécutoire.

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

15,03

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 sous pli recommandé, l'employé peut soumettre son appel par écrit au comité paritaire en le mettant à la poste à l'adresse du président du comité paritaire avec copie au sous-ministre et au syndicat, au moyen du formulaire prévu à cette fin.
- ii) Le comité paritaire a alors pour fonction de s'enquérir des plaintes portées par l'appelant et dans les cinq (5) jours après avoir terminé son enquête, de communiquer, par écrit sa recommandation au sous-ministre, avec copie à l'appelant et au syndicat.

Le sous-ministre attribue, le cas échéant, le nouveau classement conformément à la recommandation du comité paritaire dans les trente (30) jours de sa transmission au sous-ministre par le président du comité paritaire.

Toute recommandation du comité paritaire sur une question visée à l'alinéa ci-dessus mentionné et en vertu du paragraphe d) de l'article 10,01 lie les parties.

Deuxième étape

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

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

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

L'arbitre doit décider de l'appel 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.

Les honoraires et dépenses des arbitres, ainsi que le salaire et les dépenses des témoins membres de la fonction publique au moment de l'arbitrage, sont défrayés conformément à la convention.

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

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

Un appel n'est pas réputé entaché d'invalidité pour le seul motif de son défaut de conformité avec le formulaire préparé par l'employeur.

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

Classement

15,05 Le classement d'un employé est fait suivant le *Règlement sur le classement des fonctionnaires* et, conformément à la détermination du niveau de son emploi, à une classe d'emplois prévue à la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique*.

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

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

Sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire d'un supérieur immédiat, l'employé est appelé à exercer de façon principale et habituelle des attributions de la classe d'emplois à laquelle il appartient.

Employés à temps partiel

15,06 L'article 15,04 de la présente section ne s'applique pas à l'employé à temps partiel.

15,07 Le taux de traitement horaire de l'employé à temps partiel ne peut être diminué lorsque l'employé fait l'objet d'une intégration à la suite d'une modification à la classification.

15,08 Aux fins d'application du paragraphe d) de l'article 15,03, l'employé à temps partiel est rémunéré au traitement horaire pour quatre (4) heures par jour.

Employés occasionnels

15,09 À l'exception des deux (2) premiers alinéas de l'article 15,05, la présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

SECTION 16 (INEXISTANTE)

SECTION 17 STATUT DE PERMANENT

17,01 À l'expiration de la période d'emploi continue constituant son stage probatoire, tel qu'édicté en vertu de l'article 13 de la *Loi sur la fonction publique*, l'employé demeure un employé temporaire jusqu'à ce qu'il obtienne le statut d'employé permanent, tel que prévu à l'article 14 de la *Loi sur la fonction publique*, pourvu qu'il soit maintenu en fonction et qu'il satisfasse toujours aux conditions d'admissibilité à l'emploi.

17,02 Si le sous-ministre décide de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire, il doit lui donner un avis écrit de cette décision au moins trente (30) jours avant de mettre fin à son emploi.

17,03 Aux fins de la présente section, l'avis prévu à l'article 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 à l'article 17,01.

17,04 La décision du sous-ministre de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire en stage probatoire ne peut faire l'objet d'un grief, sauf si telle décision a pour but d'empêcher cet employé de poursuivre sa période d'emploi à titre temporaire et d'obtenir son statut de permanent. Dans ce cas, le grief est soumis conformément à la procédure de grief prévue à la section 12.

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

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

Une (1) copie de l'avis mentionné à l'article 17,02 est transmise au syndicat et au Secrétariat du Conseil du trésor.

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

17,07 Lorsque le sous-ministre doit faire un choix entre plusieurs employés temporaires aux fins de déterminer lequel ou lesquels sont mis à pied, les employés visés sont ceux ayant le moins d'ancienneté sous réserve de la capacité de remplir l'emploi.

17,08 La liste de rappel est établie selon la classe d'emplois et elle doit indiquer la date de la mise à pied, le lieu de résidence de l'employé de même que l'adresse du port d'attache de l'employé.

Le rang de chaque employé dans la liste de rappel est déterminé par la date de sa mise à pied; si plusieurs employés ont été mis à pied à la même date, l'ancienneté prévaut.

17,09 Le sous-ministre maintient à jour la liste de rappel prévue à l'article 17,08 et en transmet copie au syndicat 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 (1) copie au syndicat.

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

17,11 Sous réserve des priorités établies conformément à l'article 20,03, tout emploi vacant que le sous-ministre décide de combler par voie de recrutement doit être confié à l'employé temporaire inscrit sur la liste de rappel en y suivant l'ordre d'inscription en autant que cet employé soit classé et qualifié pour combler ce poste.

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 à la section 19 sont respectées.

Seules les heures de travail effectuées à titre occasionnel dans sa classe d'emplois lors d'une utilisation provisoire sont comptabilisées aux fins de l'avancement d'échelon.

Utilisation provisoire des employés temporaires sur des emplois occasionnels

17,12 Lorsque le placement de l'employé temporaire sur un emploi régulier vacant ne peut être réalisé, le sous-ministre recommande l'employé temporaire dans un emploi occasionnel de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois pour autant qu'il réponde aux conditions d'admission de cette classe d'emplois et qu'il soit qualifié pour exercer les attributions de l'emploi.

Lorsque l'utilisation provisoire de l'employé temporaire ne peut être réalisée dans son ministère d'origine, l'employeur recommande l'employé temporaire dans un emploi occasionnel dans un autre ministère pour autant qu'il réponde aux conditions d'admission de la classe d'emplois et qu'il soit qualifié pour exercer les attributions de l'emploi.

17,13 Aux fins de l'utilisation provisoire de l'employé temporaire dans un emploi occasionnel, l'employé reçoit un avis confirmant son embauche à titre d'employé occasionnel. Les conditions de travail qui lui sont alors applicables sont celles de l'employé, sauf pour les dispositions de la

section 19 pour lesquelles lui sont applicables les conditions de travail de l'employé temporaire, s'il fait l'objet d'une utilisation provisoire dans sa classe d'emplois.

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

Durant une période d'emploi à titre occasionnel, l'employé temporaire voit son nom maintenu sur la liste de rappel ministérielle et il peut être recommandé dans un emploi régulier vacant par le sous-ministre.

17,14 La durée de toutes périodes d'utilisation provisoire d'un employé temporaire dans un emploi occasionnel ne peut être considérée dans l'établissement de la période continue d'emploi aux fins de l'acquisition du statut d'employé permanent.

17,15 La réserve de congés de maladie de l'employé temporaire mis à pied est maintenue et ne peut être utilisée durant une période d'utilisation provisoire dans un emploi occasionnel.

Perte du droit de rappel des employés temporaires

17,16 Un employé temporaire perd son droit de rappel et son nom est rayé de la liste dans les circonstances suivantes :

- a) défaut de se présenter à la date indiquée sur l'avis de rappel, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent;
- b) lors d'une cessation définitive d'emploi;
- c) défaut de se présenter à la date indiquée sur l'avis prévu à l'article 17,13 pour son utilisation provisoire à titre d'employé occasionnel alors que l'employé a accepté l'emploi occasionnel, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.

L'employé temporaire n'est pas tenu de se présenter au travail si l'emploi offert se situe à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de résidence ou de son ancien port d'attache.

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

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

Employés à temps partiel

17,18 Le troisième alinéa de l'article 17,11 et l'article 17,17 de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

17,19 Malgré le paragraphe w) de l'article 1,01, aux fins de l'application et de l'interprétation de la présente section, l'employé à temps partiel est l'objet d'une mise à pied lorsque le sous-ministre n'est plus en mesure de lui garantir le minimum de mille six cent soixante-quatre (1 664) heures sur une base annuelle prévu à l'article 30,194.

Employés occasionnels

17,20 La présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

SECTION 18 ANCIENNETÉ

18,01 Sans restreindre la portée des articles 18,03 et 18,07 :

a) L'ancienneté de l'employé temporaire ou permanent nommé avant la date de signature de la présente convention collective, l'ancienneté est constituée :

- de son ancienneté détenue à la date de signature de la présente convention collective; et
- de sa période d'emploi à titre de fonctionnaire temporaire ou permanent postérieure à la date de signature de la présente convention collective.

b) L'ancienneté de l'employé temporaire ou permanent nommé après la date de signature de la présente convention collective, l'ancienneté est constituée :

- de sa période d'emploi à titre de fonctionnaire temporaire ou permanent depuis sa dernière nomination à titre temporaire; et
- le cas échéant, de son ancienneté accumulée et détenue en référence à ses périodes d'emploi occupées à titre d'employé occasionnel, excluant les périodes de mise à pied, et ce, à sa date de nomination à titre d'employé temporaire.

L'ancienneté se calcule en années et en jours.

Aux fins du calcul de l'ancienneté, un (1) jour est égal à huit (8) heures et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours ouvrables, étant entendu que l'employé ne peut compléter l'accumulation d'une année d'ancienneté en deçà d'une (1) période de douze (12) mois consécutifs. Toutefois, pour l'employé à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à la section D de l'annexe 6, un (1) an est égal au nombre de jours ouvrables prévus à son horaire au cours d'une année financière.

Perte d'ancienneté

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

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

L'employé temporaire dont l'emploi a pris fin en cours de stage probatoire pour manque de travail ou pour assurer la sécurité d'emploi d'un employé permanent recouvre son ancienneté s'il accède à un autre emploi dans la fonction publique dans les quarante-huit (48) mois suivants la date de sa fin d'emploi.

18,02 La liste d'ancienneté au 31 décembre de tous les employés permanents et temporaires d'un établissement doit être affichée dans cet établissement avant le 1^{er} février de chaque année.

Cette liste doit contenir les nom et prénom de chaque employé permanent et temporaire de l'établissement, son ancienneté et la date de sa dernière nomination à titre d'employé temporaire.

En cas d'erreur, le syndicat peut en demander la correction. S'il y a désaccord, le syndicat peut déposer un grief qui doit être soumis à la première étape de la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours qui suivent l'affichage de la liste.

18,03 L'employé temporaire mis à pied inscrit sur la liste de rappel prévue à l'article 17,05 cesse d'accumuler de l'ancienneté et ne continue de l'accumuler que lorsqu'il est rappelé au travail en vertu de cette liste à titre d'employé temporaire ou qu'il fait l'objet d'une utilisation provisoire sur un emploi occasionnel en vertu de la section 17 de la présente convention collective.

Dispositions générales

18,04 Aux fins de la présente section, le jour férié est considéré comme étant un jour ouvrable.

18,05 À l'expiration de son emploi, l'employé peut exiger que le sous-ministre lui remette 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 attributions ainsi que du nom et de l'adresse du ministère. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite de l'employé.

Employés occasionnels

18,06 Les articles 18,01 à 18,03 de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

18,07 L'ancienneté de l'employé occasionnel est constituée :

- de son ancienneté détenue à la date de signature de la présente convention collective; et
- de ses périodes d'emploi à titre d'employé occasionnel, postérieures à la date de signature de la présente convention collective et excluant les périodes de mise à pied.

Aux fins du calcul de l'ancienneté, un (1) jour est égal à huit (8) heures et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours ouvrables, étant entendu que l'employé ne peut compléter l'accumulation d'une année d'ancienneté en deçà d'une (1) période de douze (12) mois consécutifs.

Perte d'ancienneté

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

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

Toute ancienneté qu'un employé occasionnel a perdue conformément à la présente convention collective ou conformément à une convention collective antérieure ne peut d'aucune façon être recouvrée.

SECTION 19 AVANCEMENT D'ÉCHELON

19,01 Le passage du taux de traitement minimal au taux de traitement maximal de l'échelle des traitements d'une classe d'emplois s'effectue sur rendement satisfaisant, *suivant les règles d'avancement prévues par la Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires* et sous forme d'avancement d'échelon, par étapes annuelles dont chacune est constituée d'un échelon, celui-ci correspondant à l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté dans la classe d'emplois.

Pour avoir droit à son avancement d'échelon, l'employé doit avoir travaillé au moins 992 heures.

19,02 La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon de l'employé temporaire embauché à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est la date anniversaire (quantième et mois) de sa nomination.

19,03 La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon détenue par l'employé temporaire ou permanent à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de même que la date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon déterminée en application de la présente section ne peuvent être modifiées sauf à l'occasion d'une intégration lorsque les règles d'intégration le prévoient.

19,04 Aux fins de l'application du 2^e alinéa de l'article 19,01, l'employé absent pour un des motifs suivants est considéré comme présent au travail aux fins d'admissibilité à l'avancement d'échelon :

- congé avec traitement pour étude de perfectionnement;
- congé de maternité prévu à l'article 37,08 et sa prolongation prévue à l'article 37,12;
- congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 37,24;
- congés spéciaux prévus aux articles 37,22 et 37,23;
- congé de paternité prévu à l'article 37,25;
- congés pour adoption prévus aux articles 37,30 et 37,31 et congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 37,37;

- congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu à l'article 37,38 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines;
- absence pour invalidité tel que défini à l'article 38,03 et pour laquelle l'employé est soumis à l'application des paragraphes a), b) et c) de l'article 38,17 ou à l'application des paragraphes a) et b) de l'article 38,46;
- absence pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la section 39;
- absence à la suite d'une libération en vertu de la section 8, de la section 9 et de l'article 27,01;
- congé compensatoire pour heures de travail.

L'employé qui, au cours de la période de référence n'a pas travaillé au moins neuf cent quatre-vingt-douze (992) heures mais qui, en application des présomptions de présence au travail prévues à l'alinéa précédent, est considéré avoir travaillé au moins neuf cent quatre-vingt-douze (992) heures 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 neuf cent quatre-vingt-douze (992) heures, la période de référence à considérer est celle immédiatement antérieure à celle-ci.

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

Employés occasionnels

19,05 19,01 à 19,04 ne s'applique pas La présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

19,06 La progression salariale de l'employé occasionnel s'effectue par étape, dont chacune est constituée d'un échelon, celui-ci correspondant à l'accumulation d'une (1) année d'expérience au même échelon de sa classe d'emplois.

19,07 L'avancement d'échelon est accordé, sur rendement satisfaisant à l'employé occasionnel qui a accumulé deux mille quatre-vingt-sept et deux dixièmes (2 087,2) heures régulières de présence au travail au même échelon de sa classe d'emplois depuis sa dernière date d'admissibilité à un avancement d'échelon dans sa classe d'emplois ou à défaut, depuis sa première nomination à titre d'employé occasionnel dans sa classe d'emplois.

19,08 Aux fins de de l'application des articles 19,07 et 19,08, l'employé occasionnel qui est absent pour l'un ou l'autre des motifs suivants est considéré comme présent au travail :

- absence en vertu de l'article 8,02 jusqu'à concurrence du nombre de jours prévus à l'article 8,03;
- congé de maternité prévu à l'article 37,08 et sa prolongation prévue à l'article 37,12 jusqu'à concurrence du nombre hebdomadaire d'heures à partir duquel son indemnité a été établie;
- congés spéciaux reliés à la grossesse et à l'allaitement prévus aux articles 37,22 et 37,23;
- congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 37,24;
- congé de paternité prévu à l'article 37,25;
- congés pour adoption ou en vue d'une adoption prévus aux articles 37,30, 37,31 et 37,37;
- congés parentaux prévus à l'article 37,38 mais uniquement les cinquante-deux (52) premières semaines à raison de quatre et huit dixièmes (4,8) heures par jour jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) heures par semaine, mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines;
- absence pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la section 39 jusqu'à concurrence du nombre hebdomadaire moyen d'heures à partir duquel l'indemnité a été établie
- absence pour invalidité tel que défini à l'article 38,03, pour une période maximale de 104 semaines, le nombre d'heures à considérer à chaque semaine étant égal à la moyenne d'heures régulières travaillées par l'employé au cours des vingt (20) semaines précédant l'invalidité.

L'employé occasionnel qui n'a pu être évalué au cours de la période de référence au motif qu'il n'a pas travaillé au moins 992 heures sera considéré avoir fait l'objet d'un rendement satisfaisant s'il satisfait aux mêmes conditions que celles prévues aux paragraphes a) et b) du 2e alinéa de l'article 19,04.

Aux fins du présent article, on entend par période de référence, la période nécessaire à l'accumulation de deux mille quatre-vingt-sept et deux dixièmes (2 087,2) heures régulières de présence au travail ou d'heures considérées comme tel en application du 1er alinéa du présent article, au même échelon de sa classe d'emplois.

Disposition transitoire pour les employés réguliers à temps partiel et les employés occasionnels

19,09 À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, il convient d'établir la date anniversaire d'admissibilité à l'avancement de l'échelon de l'employé régulier à temps partiel. Cette date correspond à :

- a) pour l'employé qui a eu un avancement d'échelon au cours des douze (12) mois précédant la date d'entrée en vigueur de la convention collective : la date (quantième et mois) de cet avancement d'échelon; l'employé dont l'avancement d'échelon a été octroyé depuis plus de douze (12) mois : la date (quantième et mois) d'entrée en vigueur de la convention collective;
- b) Pour l'employé qui a été engagé dans les douze (12) mois précédant la date d'entrée en vigueur de la convention collective : la date (quantième et mois) de sa nomination.

Dans le cas où le rendement de l'employé est jugé insatisfaisant à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon est fixée à la date où il complète l'accumulation de 2087,2 heures de présence au travail.

Pour avoir droit à un avancement d'échelon à la date anniversaire déterminée en vertu du présent article, l'employé doit satisfaire à toutes les conditions prévues à la présente section. L'employé qui, à cette date, ne rencontre pas les conditions permettant son avancement d'échelon ne pourra être admissible à un avancement d'échelon avant sa prochaine date anniversaire.

SECTION 20 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

20,01 Tout employé qui désire une nouvelle affectation en avise le sous-ministre au moyen du formulaire approprié. Cet avis est versé dans une banque interne d'information contenant toutes les demandes reçues. Chaque demande est conservée pendant un (1) an, après quoi elle est détruite à moins que l'employé avise le sous-ministre de la maintenir.

Un relevé de cette banque interne d'information est transmis au syndicat deux (2) fois par année, soit une (1) fois par six (6) mois.

20,02 Lorsque, pour combler un emploi vacant, le sous-ministre doit procéder par affectation impliquant un changement d'établissement et qu'il doit choisir parmi plusieurs employés, il effectue son choix en tenant compte de l'ancienneté des employés.

20,03 Sous réserve du droit du sous-ministre de procéder par l'affectation d'un employé qui occupe un emploi à temps complet ou par l'affectation d'un employé à temps partiel, le sous-ministre doit, avant de combler par voie de recrutement un emploi à temps complet, procéder au placement d'un fonctionnaire en disponibilité ou bénéficiant d'une priorité de placement en vertu de la *Loi sur la fonction publique* ou des directives du Conseil du trésor à la condition que ce fonctionnaire soit qualifié pour effectuer le travail à accomplir.

Lorsque le sous-ministre décide de procéder à l'affectation d'un employé à temps partiel, il doit affecter celui qui répond aux conditions suivantes :

a) Appartenir à l'établissement où se situe l'emploi à combler et détenir le plus d'ancienneté;

Aux fins exclusives de l'application du paragraphe a) du présent article, l'ancienneté est définie conformément aux dispositions de l'article 18,01, même si l'employé n'a pas acquis le statut d'employé permanent.

b) Avoir obtenu un rendement satisfaisant dans la dernière évaluation annuelle écrite précédant la décision du sous-ministre de combler l'emploi. Cette évaluation du rendement ne peut faire en aucun cas l'objet d'un grief.

Malgré le paragraphe r) de l'article 1,01 aux fins de l'application du paragraphe a) du présent article, un établissement se définit comme un établissement au sens de l'article 29 de la *Loi sur le*

système correctionnel du Québec. La Direction des services des transports et comparutions de Montréal et le point de service aux Îles-de-la-Madeleine sont réputés être des établissements.

20,04 Le sous-ministre ne peut, sauf s'il y a consentement de l'employé, affecter un employé qui occupe un emploi à temps complet dans un emploi à temps partiel.

Employés à temps partiel

20,05 L'employé à temps partiel peut être affecté dans un emploi à temps partiel ou dans un emploi à temps complet.

Employés occasionnels

20,06 La présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

SECTION 21 SÉCURITÉ D'EMPLOI

21,01 Le syndicat 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 du sous-ministre de procéder au congédiement administratif ou disciplinaire d'un employé, il est entendu qu'aucun employé permanent ne sera congédié pour la seule raison qu'il y a un manque de travail.

21,02 Pour assurer la sécurité d'emploi mentionnée à l'article 21,01, l'employeur peut prendre toutes les mesures qu'il croit nécessaires, notamment les mesures suivantes :

- le sous-ministre doit affecter en priorité l'employé visé à l'article 21,01 dans tout emploi vacant de sa classe d'emplois ou occupé par un employé temporaire;
- l'employeur peut attribuer à l'employé visé à l'article 21,01 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.

À cet effet, le sous-ministre convient :

- a) d'informer le syndicat au préalable des mesures qu'il entend utiliser pour assurer la sécurité d'emploi, de façon à permettre au syndicat 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 à l'article 21,02, procède à l'affectation ou à la mutation de l'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 établissement 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 établissement ou de celle où se trouve sa résidence.

21,04 Lorsqu'une décision a pour conséquence le changement d'un port d'attache impliquant un déménagement pour au moins cinq (5) employés, le sous-ministre ne pourra obliger un employé à déménager qu'après l'expiration d'un délai de six (6) mois à compter de la date de la décision.

Le délai de six (6) mois mentionné à l'alinéa précédent inclut, sans pour autant les éliminer, les avis prévus aux directives du Conseil du trésor et à la convention collective.

21,05 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, le sous-ministre informe par écrit l'employé qu'il 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 une affectation ou une mutation 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 le sous ministre dote par recrutement, pourvu qu'il postule pour cet emploi dans les six (6) mois suivant son refus et qu'il y soit déclaré apte. Pendant cette période, l'employé visé est considéré en absence sans salaire 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 le sous-ministre informe par écrit l'employé qu'il n'est plus à l'emploi du gouvernement, sauf s'il occupe alors un emploi en vertu de cette priorité d'emploi.

21,06 Lorsqu'un employé fait l'objet d'une mesure visant à lui assurer sa sécurité d'emploi et que l'employeur lui attribue un nouveau classement, son traitement horaire n'est pas réduit.

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

21,07 Lorsqu'en application de la présente section l'employeur doit affecter ou muter un employé qui occupe un emploi à temps complet, l'affectation ou la mutation se fait dans un emploi à temps complet.

21,08 Aux fins d'application de la présente section, la distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable.

Employés à temps partiel

21,09 Les articles 21,06 et 21,07 ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

21,10 L'employé à temps partiel pour lequel l'employeur doit assurer la sécurité d'emploi se voit garantir un traitement hebdomadaire minimal équivalant à trente-deux (32) heures par semaine. Le traitement hebdomadaire est alors calculé à partir du traitement horaire.

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

21,11 L'employé à temps partiel visé à l'article 21,10 peut être placé dans un emploi à temps partiel ou dans un emploi à temps complet.

Employés occasionnels

21,12 La présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

SECTION 22 ÉQUIPES SPÉCIALISÉES

22,01 L'employeur s'engage à consulter le syndicat par l'intermédiaire du comité paritaire relativement à la création d'équipes spécialisées permanentes d'agent de la paix en services correctionnels.

22,02 Les parties conviennent que les fonctions associées à une équipe spécialisée permanente peuvent exiger des compétences et des habiletés particulières. En application de l'article 22,01, l'employeur s'engage à consulter le comité paritaire concernant les moyens de sélection des employés pouvant faire partie des équipes spécialisées. Les exigences évaluées lors des moyens de sélection ne peuvent aller au-delà des attributions d'un agent de la paix en services correctionnels.

Le syndicat s'engage à respecter la confidentialité des moyens de sélection déterminés par le sous-ministre, lorsque consulté en comité paritaire.

22,03 L'employeur procède à la sélection du personnel après avoir procédé par affichage interne (local ou provincial selon la nature de la fonction) pour une période minimale de vingt et un (21) jours.

22,04 Le sous-ministre reconnaît l'ancienneté pour la sélection des employés affectés à des fonctions associées à une équipe spécialisée permanente, sous réserve de la réussite du ou des moyens de sélection, ainsi que des qualifications particulières légales (le port d'arme à feu, permis de conduire - classe 4A, utilisation de l'oléorésine de capsicum (O.C.) et des obligations réglementaires et administratives.

SECTION 23 (INEXISTANTE)

SECTION 24 SOUS-TRAITANCE

24,01 Il appartient au sous-ministre de décider des modes d'opération de son organisation. Toutefois, les parties conviennent de collaborer pour assurer l'utilisation optimale des ressources de l'organisation.

24,02 Sauf en cas d'urgence et de force majeure, lorsque le sous-ministre envisage de confier certaines activités à un sous-traitant et que, de façon prévisible, des employés peuvent subir un préjudice à la suite de cette décision, il consulte le syndicat.

À cette fin :

- a) il informe par écrit le syndicat, au plus tard le 30 avril de chaque exercice financier, de sa programmation annuelle des contrats de service laquelle établit par famille d'activités, les budgets qui sont prévus pour l'octroi des contrats de service. Cette consultation ne limite cependant pas le droit à des variations budgétaires par famille d'activités;
- b) il informe également le syndicat de tout contrat de service qui n'aurait pas été prévu à la programmation annuelle;
- c) dans les deux (2) cas, le syndicat formule ses recommandations dans un délai maximum de trente (30) jours de la réception des informations transmises par le sous-ministre.

En cours d'exercice financier, le syndicat est également informé du suivi des dépenses prévues à la programmation annuelle des contrats de service.

24,03 La consultation prévue à l'article 24,02 porte notamment sur les conséquences possibles résultant de la décision du sous-ministre en ce qui concerne le nombre d'employés susceptibles d'être touchés, la disponibilité de l'expertise professionnelle dans le ministère, l'impact sur le niveau d'expertise professionnelle, de même que sur la possibilité d'effectuer à l'interne les travaux à un coût égal ou moindre.

24,04 Le défaut par le sous-ministre d'informer le syndicat conformément à l'article 24,02 peut être contesté conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à la section 12.

L'arbitre pourra ordonner la suspension de l'exécution d'un contrat de sous-traitance qui peut affecter le personnel jusqu'à ce que le syndicat ait été consulté.

24,05 Au besoin, lorsque l'expertise professionnelle n'est pas disponible parmi les employés en emploi, des sommes sont affectées en priorité pour le développement de l'expertise professionnelle des employés à même le budget prévu pour le développement des ressources humaines.

24,06 Un employé ne peut être en situation de subordination par rapport à un sous-traitant.

Employés occasionnels

24,07 La présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

SECTION 25 FORMATION DES NOUVEAUX AGENTS DES SERVICES CORRECTIONNELS ET DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

L'employé embauché à titre d'agent des services correctionnels doit obligatoirement avoir reçu la formation minimale dispensée par l'École nationale de police du Québec (ENPQ) ou son équivalent avant d'occuper un poste dans un établissement de détention.

25,01 Les parties conviennent que la formation et le perfectionnement sont nécessaires pour améliorer l'ensemble de l'organisation par un développement adéquat de ses ressources humaines et elles s'engagent à collaborer à cette fin.

25,02 La responsabilité d'établir et de mettre en application la politique de développement des ressources humaines appartient à l'employeur, qui s'engage à consulter le syndicat sur la formation et le perfectionnement.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur s'engage à consulter le syndicat par l'intermédiaire du comité paritaire avant de modifier la durée de la formation minimale dispensée à l'ENPQ et l'établissement dispensant la formation.

25,03 Le sous-ministre convient de procéder avec impartialité à la sélection des employés appelés à participer aux divers programmes de développement des ressources humaines. Cette sélection s'effectue en fonction des besoins qu'il détermine, aux conditions et selon les critères généraux d'admissibilité et selon les critères spécifiques de participation aux programmes prévus dans les politiques et directives en vigueur.

En application de l'alinéa précédent, dans la mesure où plusieurs employés rencontrent les critères définis par le sous-ministre, le choix des employés se fait en fonction de l'ancienneté.

L'employé appelé par le sous-ministre à assurer l'accompagnement des nouveaux employés, notamment dans le cadre du programme de formation à l'embauche, doit avoir un minimum de trois (3) ans d'ancienneté et les qualifications requises pour assurer cet accompagnement.

25,04 Le sous-ministre définit ses besoins de développement des ressources humaines et publie sur une base trimestrielle un calendrier de formation.

Le sous-ministre s'engage à recevoir, au comité paritaire, les représentations du syndicat sur l'établissement des besoins collectifs de formation et de perfectionnement et sur ses priorités de développement des ressources humaines de l'année financière suivante.

Le sous-ministre doit informer le syndicat des priorités de développement des ressources humaines qu'il a retenues dans les trois (3) mois qui suivent leur détermination.

Le sous-ministre doit informer le syndicat des réalisations en développement des ressources humaines de l'année financière précédente.

25,05 Lorsque le sous-ministre requiert expressément qu'un employé participe à une activité de formation ou de perfectionnement, il assume les frais d'inscription et les frais d'achat de volumes obligatoires, subordonnés aux politiques et directives en vigueur.

25,06 Lorsqu'un employé participe à un programme de développement des ressources humaines, la distribution des heures des activités inhérentes à ce programme et leur durée constituent les heures de travail de cet employé; les sections 30 et 42 ne s'appliquent pas dans un tel cas sauf si la durée de l'activité correspond à la moitié ou moins des heures prévues à son horaire normal de travail.

Lorsque la durée de l'activité est inférieure à la journée régulière de travail de l'employé et que l'activité a lieu au port d'attache ou à une distance raisonnable du port d'attache de l'employé, le sous-ministre peut requérir les services de l'employé jusqu'à concurrence de la durée du quart de travail régulier de l'employé. Ces heures sont rémunérées au taux de traitement horaire.

Lorsque l'activité de développement des ressources humaines se déroule à l'extérieur du port d'attache de l'employé, les heures que l'employé doit consacrer à ce programme de développement et au déplacement, en sus de huit (8) heures, sont rémunérées au taux de traitement horaire.

25,07 Malgré l'article 25,06, les dispositions suivantes s'appliquent lorsque l'activité a lieu à l'extérieur du quart de travail régulier de l'employé :

a) Dans le cas où la durée prévue de l'activité est inférieure à quatre (4) heures, celle-ci, sauf dans des cas exceptionnels, devra se dérouler en continuité avec le quart de travail régulier de l'employé, que ce soit avant ou après son quart régulier de travail. La section 42 s'applique alors pour la durée de l'activité.

b) Dans le cas où la durée prévue de l'activité est égale ou supérieure à quatre (4) heures, la distribution des heures inhérentes à celle-ci constitue les heures de travail de cet employé et les sections 30 et 42 ne s'appliquent pas. L'employé est alors exempté de fournir sa prestation de travail le jour correspondant.

L'employé appelé à travailler durant un quart de travail de soir est exempté de sa prestation de travail pour le quart de travail correspondant au jour de l'activité de formation.

L'employé appelé à travailler durant un quart de travail de nuit est exempté de sa prestation de travail pour le quart de travail correspondant au jour de l'activité de formation ou pour le quart de travail débutant le jour suivant l'activité de formation.

c) Dans les cas exceptionnels, le paragraphe b) s'applique sans tenir compte de la notion du quatre (4) heures.

25,08 Malgré les articles 25,06 et 25,07, lorsque l'activité inhérente au programme de développement a lieu pendant un congé hebdomadaire de l'employé, ce dernier reçoit en compensation une (1) journée de congé dans les deux (2) mois qui suivent le jour de l'activité,

quelle que soit la durée de celle-ci.

Malgré le présent article, les dispositions prévues à la section A de l'annexe 6 s'appliquent.

25,09 Les dispositions prévues aux articles 25,06, 25,07 et 25,08 ne s'appliquent pas aux employés qui sont assujettis à un horaire de travail particulier en vertu de l'article 30,03. Dans ce cas, les modalités prévues au régime d'heures de travail particulier s'appliquent.

25,10 Sous réserve de l'article 25,12, si un programme de développement des ressources humaines prévoit des activités inhérentes à ce programme durant un jour férié, l'employé qui participe à ce programme bénéficie d'un report du jour férié dans les trente (30) jours suivant la date de son retour.

25,11 Lorsque des dispositions particulières sont prévues par l'employeur pour les frais de déplacement des employés qui suivent un programme de développement, ce sont dans leur cas ces dispositions particulières qui prévalent, lesquelles ne doivent toutefois pas être inférieures aux conditions relatives aux frais de déplacement prévus dans la convention. Cependant, toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par le sous-ministre à l'employé est remise au sous-ministre.

25,12 La période normale de vacances accordée par une institution d'enseignement ou un organisme fréquenté par un employé qui y suit un programme de développement est déduite des crédits annuels de vacances de cet employé, jusqu'à concurrence des crédits de vacances accumulés pour l'année en cours. Les jours fériés prévus dans telle institution ou tel organisme tiennent lieu des jours fériés prévus à la convention.

Employés à temps partiel

25,13 Les articles 25,06 à 25,12 de la présente section ne s'appliquent pas l'employé à temps partiel.

25,14 Lorsqu'un employé à temps partiel participe à un programme de développement des ressources humaines, les heures consacrées à une activité inhérente à ce programme ainsi que le temps de déplacement afférent sont rémunérées au taux de traitement horaire. Les sections 30 et 42 ne s'appliquent pas.

25,15 Lorsque l'employé visé à l'article 25,14 travaille au cours de la même journée où il participe à un programme de développement des ressources humaines, les dispositions prévues à la section 42 ne s'appliquent pas. Toutefois, les modalités suivantes s'appliquent :

a) Dans le cas où le nombre d'heures consacrées à l'activité inhérente à ce programme serait égal ou supérieur à huit (8) heures, les heures travaillées en sus des heures consacrées à l'activité sont rémunérées au taux prévu pour du travail en heures supplémentaires. Le cas échéant, les heures consacrées au déplacement dans le but de participer à cette activité sont rémunérées au taux de traitement horaire.

b) Dans le cas où le nombre d'heures consacrées à l'activité inhérente à ce programme serait inférieur à huit (8) heures et que la somme des heures travaillées et des heures consacrées à l'activité de ce programme dépassent huit (8) heures, les heures travaillées en sus de huit (8) heures, lors de cette même journée, sont rémunérées au taux prévu pour du travail en heures supplémentaires. Le cas échéant, les heures consacrées au déplacement dans le but de participer à cette activité sont rémunérées au taux de traitement horaire.

25,16 Lorsque l'employé à temps partiel participe à un programme de développement des ressources humaines lors d'une journée de congé hebdomadaire, ce dernier reçoit en compensation une (1) journée de congé sans salaire dans les deux (2) mois qui suivent le jour de l'activité. Ce congé doit être approuvé par le gestionnaire local ou son représentant.

Employés occasionnels

25,17 Les articles 25,06 à 25,13 et 25,16 de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

25,18 Lorsque l'employé occasionnel participe à un programme de développement des ressources humaines lors d'une journée de congé hebdomadaire, les heures consacrées à une activité inhérente à ce programme ne peuvent être compensées par un congé.

25,19 Les modalités spécifiques prévues dans le cas de l'employé à temps partiel aux articles 25,14 et 25,15 s'appliquent à l'employé occasionnel en remplaçant dans ces articles les mots « employé à temps partiel » par les mots « employé occasionnel ».

SECTION 26 (INEXISTANTE)

SECTION 27 SANTÉ ET SÉCURITÉ

27,01 Aux fins de « l'Entente relative à la mise en place des comités de santé et de sécurité du travail et au temps alloué aux représentants à la prévention dans l'exercice de leurs fonctions » :

a) L'employé membre d'un comité de santé et de sécurité du travail est réputé au travail lorsqu'il assiste à ses séances ou pour effectuer un travail jugé par le comité de santé et sécurité nécessaire à sa bonne marche. Lorsque cette présence ne coïncide pas avec l'horaire de travail de l'employé, un congé d'une durée équivalente lui est accordé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent cet événement.

L'employé visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé le sous-ministre.

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

c) Les comités de santé et de sécurité, de même que les représentants à la prévention d'un établissement de détention peuvent exercer leur mandat dans les quartiers cellulaires des palais de justice qui relèvent de l'établissement de détention, après que les parties aient convenu des modalités d'application de cet exercice.

27,02 L'employé visé à l'article 27,01 peut, pour un motif indiqué à l'article 227 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, recourir à la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la mesure.

Le cas échéant, le délai prévu au deuxième alinéa de l'article 12,04 pour tenir une rencontre est ramené à dix (10) jours.

À défaut d'entente à cette étape de la procédure de règlement de grief, tel grief est inscrit en priorité au rôle d'arbitrage.

L'arbitre dans l'exercice de ses fonctions, pour un grief soumis en vertu de la présente section, peut appliquer ou interpréter la loi ou l'un de ses règlements dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour disposer du grief.

La présente section n'a pas pour effet d'empêcher le sous-ministre de prendre la mesure appropriée si l'employé a exercé ses fonctions de façon abusive, ou pour une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'employeur.

27,03 Dans l'éventualité où les établissements de détention seraient inclus dans les catégories d'établissements décrites au *Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail*, aucun de ces textes ne pourra être interprété comme diminuant les droits d'un employé ou du syndicat.

Employés à temps partiel

27,04 L'article 27,01 de la présente section ne s'applique pas à l'employé à temps partiel pendant les périodes de mise à pied.

Employés occasionnels

27,05 La présente section s'applique à l'employé occasionnel uniquement pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé.

SECTION 28 VÊTEMENTS DE TRAVAIL

28,01 Le sous-ministre fournit gratuitement à ses employés tout uniforme dont il exige le port et tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et de la *Loi sur la police*.

28,02 Les uniformes et vêtements spéciaux, fournis par le sous-ministre, demeurent sa propriété et leur remplacement ne peut 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 des vêtements spéciaux qui, comme les sarraus et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les besoins du travail.

28,04 Tout uniforme fourni à l'employé doit être neuf.

28,05 Le sous-ministre s'engage à consulter le syndicat par l'intermédiaire du comité paritaire relativement à l'uniforme dont il exige le port.

28,06 Pour chaque jour ou partie de jour, une allocation quotidienne est accordée à l'employé qui, à la demande expresse du sous-ministre, doit travailler sans uniforme. La somme des allocations accordées à l'employé ne peut excéder le montant maximal fixé pour la période concernée.

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

Du 1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 :	4,66 \$/jour	Maximum 1010\$/an
Du 1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 :	4,75 \$/jour	Maximum 1030\$/an
À compter du 1 ^{er} avril 2022 :	4,85 \$/jour	Maximum 1051 \$/an

Cette allocation calculée sur une base annuelle est versée mensuellement en tenant compte du nombre de jours de travail effectué par l'employé dans ces conditions.

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

Employés à temps partiel

28,07 L'article 28,06 de la présente section ne s'applique pas à l'employé à temps partiel.

28,08 L'employé à temps partiel qui, à la demande du sous-ministre, doit travailler sans uniforme reçoit mensuellement l'allocation prévue à l'article 28,06 au prorata des heures ainsi travaillées sans toutefois dépasser l'allocation maximale.

Employés occasionnels

28,09 L'article 28,06 de la présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

28,10 L'employé occasionnel qui, à la demande du sous-ministre, doit travailler sans uniforme reçoit mensuellement l'allocation prévue à l'article 28,06 au prorata des heures ainsi travaillées sans toutefois dépasser l'allocation maximale.

SECTION 29 CONGÉS MOBILES

29,01 Au 1^{er} avril de chaque année, l'employeur octroie les congés mobiles acquis par l'employé en fonction de la présence au travail entre le 1^{er} avril et le 31 mars de l'année financière précédente.

En application de l'alinéa précédent, l'employé a droit à un maximum de quatre (4) congés mobiles avec traitement d'une durée maximale cumulative de trente-deux (32) heures, soit deux (2) jours par période équivalant à cinq (5) mois travaillés en temps régulier entre le 1^{er} avril et le 31 mars de l'année financière précédente, en raison de l'exercice exclusifs de ses fonctions à titre d'agent des services correctionnels.

Ces congés sont utilisés au cours de l'année où ils sont octroyés, après entente avec le sous-ministre. Ces congés ne sont pas reportables d'une année à l'autre, ni monnayables. Ils peuvent être utilisés dans le cadre de la remise de temps prévue à la section A de l'annexe 6.

Ces congés ne sont pas tenus en compte dans le ratio de vacances prévu à l'article 34,05.

Employés à temps partiel

29,02 L'article 29,01 ne s'applique pas à l'employé à temps partiel.

29,03 Au 1^{er} avril de chaque année, l'employeur octroie les congés mobiles acquis par l'employé en fonction de la présence au travail entre le 1^{er} avril et le 31 mars de l'année financière précédente.

En application de l'alinéa précédent, l'employé à temps partiel régulier a droit à un maximum de quatre (4) congés mobiles avec traitement d'une durée maximale cumulative de trente-deux (32) heures, soit l'équivalent de deux (2) jours par période de huit cent soixante-dix (870) heures régulières travaillées entre le 1^{er} avril et le 31 mars de l'année financière précédente, en raison des fonctions exclusives des agents des services correctionnels et des agents de soins de santé.

Ces congés sont utilisés au cours de l'année où ils sont octroyés, après entente avec le sous-ministre. Ces congés ne sont pas reportables d'une année à l'autre, ni monnayables.

Ces congés ne sont pas tenus en compte dans le ratio de vacances prévu à l'article 34,05.

Employés occasionnels

29,04 La présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

SECTION 30 RÉGIMES D'HEURES DE TRAVAIL

30,01 Le nombre de jours de travail d'un employé au cours d'un cycle donné et la durée quotidienne de la journée régulière de travail de l'employé sont en fonction du régime d'heures de travail qui lui est applicable.

30,02 Les différents régimes d'heures de travail sont prévus à l'annexe 6. La première journée du cycle de chacun de ces régimes d'heures de travail est le lundi.

Le sous-ministre et le syndicat peuvent convenir en comité paritaire de réserver certains régimes d'heures de travail à des groupes d'employés particuliers caractérisés par leur statut (régulier, occasionnel, retraité avec droit de rappel), la nature de leur emploi (temps complet, temps partiel), leur classement, leur port d'attache, leur territoire, leurs fonctions, leur ancienneté ou tout autre critère particulier.

30,03 Si le sous-ministre ou le syndicat souhaite établir un régime d'heures de travail différent de ceux prévus à l'annexe 6, le projet de régime d'heures de travail doit être soumis au comité paritaire. Le comité doit, dans les trente (30) jours de sa soumission, étudier ce projet. À défaut d'entente sur le projet soumis, le sous-ministre peut établir le nouveau régime d'heures de travail, et le syndicat, dans les quinze (15) jours suivant la rencontre du comité paritaire au cours duquel le projet a été soumis, peut recourir à la procédure de griefs concernant les modalités d'application de ce régime.

30,04 Malgré l'article 30,02 et l'annexe 6, le régime d'heures de travail des employés affectés aux ateliers et à la Direction des services professionnels correctionnels peut être adapté en fonction des besoins du service. Un tel projet d'horaire doit être soumis au comité paritaire et faire l'objet d'une entente avant son entrée en vigueur.

30,05 Tout régime d'heures de travail établi conformément à l'article 30,03 ou 30,04 peut prévoir un étalement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire.

Lorsqu'un tel régime d'heures est applicable à l'employé à temps complet, celui-ci doit prévoir soit une moyenne des heures de travail équivalente à quarante (40) heures par semaine soit, si le régime implique de travailler régulièrement les fins de semaine, un nombre d'heures travaillées au moins équivalant au nombre d'heures travaillées annuellement par l'employé assujéti au régime d'heures de travail décrit à la section A de l'annexe 6.

De tels régimes d'heures de travail sont réputés faire partie intégrante de l'annexe 6.

Périodes de repas

30,06 L'employé qui travaille une période de plus de quatre (4) heures consécutives et de moins de dix (10) heures consécutives a droit à une (1) seule période d'une demi-heure (1/2) payée pour prendre son repas.

L'employé qui travaille une période de dix (10) heures consécutives ou plus a droit à deux (2) périodes de repas d'une demi-heure (1/2) payées pour prendre son repas. Toutefois, dans le cas où trois (3) périodes complètes de repas ainsi que définies ci-après sont comprises dans la période continue de travail de l'employé visé au présent alinéa, ce dernier a droit à trois (3) périodes de repas d'une demi-heure (1/2) payées pour prendre son repas.

L'employé qui travaille quatre (4) heures et moins consécutives n'a droit à aucun repas.

La demi-heure (1/2) accordée pour prendre un repas se situe généralement dans les périodes suivantes :

- déjeuner : 6 h à 8 h;
- dîner : 11 h à 13 h;
- souper : 16 h à 18 h 30;
- repas de nuit : 1 h à 3 h.

Au cours d'une période de repas, l'employé demeure disponible afin de répondre aux besoins du service déterminés par le sous-ministre étant donné que cette demi-heure (1/2) est considérée comme étant travaillée.

Continuité de service

30,07 Tous les employés requis d'assurer la continuité du service doivent être présents à leur poste de travail avant le début de leur période de travail et, une fois leur quart de travail commencé, ils doivent y demeurer tant qu'ils ne sont pas relevés.

Modification des horaires de travail

30,08 Lorsque les nécessités du service l'exigent, les quarts de travail assignés à un employé peuvent être modifiés. Cependant, pour être considérée comme des heures régulières de travail, cette modification doit avoir fait l'objet d'une consultation préalable auprès de l'employé et lui être communiquée par écrit avant les jours de congé qui précèdent immédiatement les périodes consécutives de travail ainsi modifiées.

De plus, il est loisible à deux (2) employés d'échanger entre eux leurs jours de congé et leurs quarts de travail seulement après entente écrite avec leur supérieur immédiat ou son représentant. Le taux prévu pour du travail en heures supplémentaires ne s'applique pas dans ce cas.

Gardiennage dans un établissement de santé

30,09 Lors d'une affectation à des activités de gardiennage, ce quart de travail peut être d'une durée de plus de huit (8) heures et d'un maximum de douze (12) heures au taux de traitement horaire seulement si l'employeur a, avant le début du quart, avisé l'agent affecté et identifié l'employé devant assurer la relève.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à l'employé dont le régime d'heures auquel il est assujéti lui prévoit un quart de travail de huit (8) heures, ainsi qu'à l'employé effectuant de la remise d'heures ou des heures supplémentaires.

Employés à temps partiel

30,10 L'employé à temps partiel est appelé au travail en fonction des besoins du sous-ministre. Il est tenu d'être totalement disponible, en fonction de son horaire de disponibilité prévu aux sections D et E de l'annexe 6, sous réserve des absences autorisées et des restrictions prévues à la présente section.

30,11 L'employé à temps partiel appelé au travail reçoit une rémunération minimale de quatre (4) heures au taux de traitement horaire.

30,12 Le nombre d'heures de travail régulières pour l'employé à temps partiel ne peut excéder deux mille quatre-vingt-sept et deux dixièmes (2 087,2) heures par année.

30,13 La période minimale de repos entre deux (2) périodes de travail est de huit (8) heures. Lorsque le sous-ministre ne respecte pas la période de repos de huit (8) heures, il paie à l'employé à temps partiel, en plus des heures travaillées, une compensation de trois (3) heures au taux de traitement horaire.

L'alinéa précédent ne s'applique pas lorsque le non-respect de la période de repos de huit (8) heures résulte du travail en heures supplémentaires.

30,14 Un minimum de mille six cent soixante-quatre (1 664) heures de travail au taux de traitement horaire, sur la base d'une (1) année, est garanti à l'employé à temps partiel. Une (1) année débute le 1er avril et se termine le 31 mars.

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

Aux fins du calcul du minimum annuel d'heures garanti prévu au présent article :

a) les absences suivantes sont considérées comme des heures travaillées :
absence avec traitement;

absence pendant laquelle l'employé à temps partiel reçoit des prestations ou une indemnité en vertu de la présente convention, à raison d'un minimum de trente-deux (32) heures par semaine et jusqu'à concurrence du nombre hebdomadaire moyen d'heures à partir duquel ses prestations ou son indemnité ont été établies;

b) le minimum d'heures garanti est diminué à raison de six et quatre dixièmes (6,4) heures par jour lorsque l'employé ne se présente pas au travail pour l'un ou l'autre des motifs suivants:
absence sans traitement excluant les absences pendant lesquelles l'employé à temps partiel reçoit des prestations ou des indemnités et excluant les jours où l'employé n'est pas appelé au travail alors qu'il est disponible; lorsque l'employé à temps partiel ne peut être rejoint, refuse de se présenter ou ne se présente pas au travail alors qu'il était requis;

suspension;

période de mise à pied.

Malgré ce qui précède, le minimum d'heures garanti est diminué à raison de huit (8) ou douze (12) heures par jour selon le cas lorsque l'employé est assujéti à un régime d'heures de travail prévu aux sections A, B, C ou D de l'annexe 6.

30,15 Le premier alinéa de l'article 30,08 ne s'applique pas à l'employé à temps partiel.

Lorsque les nécessités du service l'exigent, les plages de disponibilité établies pour l'employé à temps partiel peuvent être interchangées. Cependant, pour être considérée comme des heures

régulières de travail, cette modification doit être communiquée par écrit à l'employé avant les jours de congé qui précèdent immédiatement les séquences de travail ainsi modifiées.

30,16 Pour la période des fêtes, il est loisible au sous-ministre, sur demande de l'employé, de déplacer l'un ou l'autre des jours de congé hebdomadaires de façon à permettre à l'employé de bénéficier d'un jour de congé la veille de Noël, le jour de Noël, le lendemain de Noël, la veille du jour de l'An, le jour de l'An ou le lendemain du jour de l'An. Toutefois, cette possibilité ne devra pas entraîner de coûts supplémentaires pour l'employeur.

30,17 Le sous-ministre peut procéder à la mise à pied d'un employé à temps partiel d'un établissement selon les nécessités du service. Dans un tel cas, le sous-ministre procède par ordre inverse d'ancienneté et, au préalable, avise par écrit l'employé visé. Le cas échéant, lorsque le sous-ministre procède au rappel au travail de l'employé ainsi mis à pied, il le fait par ordre d'ancienneté.

30,18 Lorsqu'un employé à temps partiel effectue le remplacement d'un employé à temps complet absent pour une longue durée conformément à l'article 45,25, le sous-ministre lui assigne le régime d'heure de travail de l'employé absent.

30,19 Dans le cas de la Direction des services des transports et comparutions de Montréal, l'employé à temps partiel a droit à un congé hebdomadaire de deux (2) jours consécutifs par semaine.

Il est loisible à l'employé à temps partiel de se rendre disponible pendant ces journées de congé. Dans ce cas, les heures effectuées sont rémunérées au taux des heures régulières de travail, et ce, tant qu'il n'a pas complété la totalité des heures régulières de travail prévues à sa semaine de travail, soit quarante (40) heures.

Toutefois, le gestionnaire local doit utiliser en priorité l'employé à temps partiel selon son horaire de disponibilité avant l'employé à temps partiel visé à l'alinéa précédent.

Employés occasionnels

30,20 Les articles 30,01, le deuxième alinéa de 30,05, et 30,08 à 30,20 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

30,21 L'employé occasionnel peut être appelé à travailler pendant une durée maximale de quatre-vingts (80) heures au taux de traitement horaire par période de paie. La journée régulière de travail est d'un maximum de huit (8) heures consécutives par jour.

L'employé occasionnel appelé au travail reçoit une rémunération minimale de quatre (4) heures au taux de traitement horaire.

La période minimale de repos entre deux (2) périodes de travail est de huit (8) heures. Lorsque le sous-ministre ne respecte pas la période de repos de huit (8) heures, il paie à l'employé occasionnel, en plus des heures travaillées, une compensation de trois (3) heures au taux de traitement horaire.

L'alinéa précédent ne s'applique pas lorsque le non-respect de la période de repos de huit (8) heures résulte du travail en heures supplémentaires.

30,22 Compte tenu des besoins de son organisation, le sous-ministre peut requérir les services d'un employé occasionnel dans le cadre des besoins en ressources humaines définis à la *Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique*.

Toutefois, hormis le travail en heures supplémentaires, le sous-ministre ne pourra requérir les services d'un employé occasionnel lorsqu'un employé à temps partiel est disponible pour travailler.

30,23 L'employé occasionnel a droit à un congé hebdomadaire sans traitement de deux (2) jours consécutifs. Ce congé hebdomadaire est fixé par le sous-ministre après consultation du syndicat et il ne peut correspondre ni à un samedi ni à un dimanche, sauf si l'employé occasionnel est affecté à la Direction des services des transports et comparutions de Montréal

Mesure transitoire prévoyant le remboursement de la banque mixte en fin de cycle :

30,24 La banque mixte de l'employé est abolie à la fin de la dernière journée de son cycle de disponibilité suivant l'entrée en vigueur de la convention collective 2020-2023;

Les heures inscrites à la banque mixte de l'employé s'ajoutent aux heures régulières travaillées durant l'année en cours et, sous réserve de l'article 42,11, sont payées au taux de traitement horaire.

Le paiement s'effectue au plus tard à la première paie suivant le quatre-vingt-dixième (90^e) jour de la date à laquelle la banque mixte de l'employé à pris fin.

SECTION 31 CONGÉS SANS TRAITEMENT

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

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

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

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

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

31,02 Pour chaque période du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, l'employé a droit à un maximum de deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables. Lorsque les circonstances le permettent, le sous-ministre peut autoriser que les vingt (20) jours ouvrables soient scindés en un maximum de quatre (4) congés. 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.

Tout refus à la demande écrite prévue au présent article doit être signifié par écrit à l'employé au plus tard dans les quinze (15) jours de la réception de la demande de l'employé, pourvu que cette demande soit faite au plus tôt soixante (60) jours avant la date du début du congé.

31,03 Après sept (7) années d'ancienneté, l'employé a droit, après entente avec le sous-ministre sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, une (1) fois par période d'au moins sept (7) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder douze (12) mois.

Pour obtenir ce congé, l'employé doit en faire la demande par écrit au sous-ministre, au moins soixante (60) jours avant la date de début du congé et en préciser la durée. L'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

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

L'employé qui a obtenu un congé sans traitement pour une période de plus de trois (3) mois à temps complet en vertu de la présente section doit, au moins quinze (15) jours avant la date spécifiée pour son retour, communiquer avec le sous-ministre afin de l'assurer de son retour à la date prévue. 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 de l'employeur, 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 complet, réintègre le poste de travail obtenu selon les dispositions de la section 45 de la présente convention collective pourvu que les circonstances le permettent.

Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, déplacé ou cédé, les dispositions de la présente convention collective s'appliquent et l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

31,06 S'il advenait qu'un employé obtienne un congé sans traitement sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et l'employé doit réintégrer

immédiatement son travail et peut être sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

31,07 Le sous-ministre peut accorder un 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 complet ou à temps partiel, pour études. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre le sous-ministre et l'employé. Telle entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où l'employé fait sa demande dans un délai de soixante (60) jours avant le début de son congé.

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.

La demande doit être formulée par écrit au moins soixante (60) jours avant la date choisie pour le début du congé. Le sous-ministre signifie à l'employé la réponse par écrit dans les trente (30) jours de la réception de cette demande.

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

Congé à traitement différé

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

La demande doit être formulée par écrit au moins soixante (60) jours avant la date choisie pour le début du congé à traitement différé. Le sous-ministre signifie à l'employé la réponse par écrit dans les trente (30) jours de la réception de cette demande.

31,11 L'option privilégiée par l'employé, conformément à l'article 31,40, permet à celui-ci de voir son traitement étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans, selon le cas, l'une (1) de ces années ou partie de celle-ci étant pris en congé à traitement différé.

31,12 L'octroi d'un tel congé à traitement différé 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 à la suite de son congé à traitement différé pour une durée au moins égale à celle de ce congé. De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

31,13 Lors de son retour au travail, l'employé réintègre son ancien poste lorsque celui-ci est vacant ou un poste équivalent, et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

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

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

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

31,15 Aux fins de l'interprétation et de l'application de la convention collective et sous réserve des modalités particulières prévues aux articles 31,16 à 31,41, l'employé bénéficiant d'une option pour un congé à traitement différé est considéré comme en congé sans traitement durant la période de congé à traitement différé.

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

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

31,17 Au moment de sa demande, l'employé indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles de la période de congé à traitement différé. Il appartient au sous-ministre d'accepter l'option choisie par l'employé et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Celles-ci peuvent être différentes dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles 31,19, 31,22 à 31,33, 31,36 à 31,38.

31,18 Le pourcentage de traitement que l'employé reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 31,40, sur la base du traitement qu'il aurait reçu au cours de chacune de ces années s'il n'avait pas bénéficié du congé à traitement différé.

31,19 Au cours de la participation de l'employé à l'option choisie, le total d'une (1) ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une (1) ou des absences sans salaire pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par l'employé prend fin à la date où telle durée

atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues à l'article 31,36 ci-dessous s'appliquent en les adaptant.

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

31,21 Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par l'employé pendant la durée de l'option privilégiée par l'employé, conformément à l'article 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 à traitement différé, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale équivalente à la durée du congé et l'option est alors prolongée d'autant. Les dispositions de la section 37 s'appliquent et le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance emploi est alors premier payeur et l'employeur comble la différence, le cas échéant. L'option est alors prolongée d'autant.

Toutefois, l'employée peut mettre fin à son option si le congé de maternité survient avant le début de la période de congé à traitement différé choisie conformément à l'article 31,40; elle 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.

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

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, l'employé(e) qui bénéficie du congé à traitement différé peut, sous réserve de l'article 31,19, demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement et poursuivre sa participation à l'option choisie. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'option est prolongée d'autant.

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

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

31,24 Aux fins de l'assurance traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé à traitement différé si celle-ci survient au cours de cette période de congé.

Dans ce cas, l'employé a droit, durant sa période de congé à traitement différé, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, il aura droit, s'il est encore invalide, aux avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 38,17 multipliés par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'il participe à l'option.

Il bénéficie des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 38,17 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 à traitement différé ait été pris et l'employé bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 38,17 multipliés par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. Le participant encore invalide au moment où l'option se termine bénéficie pleinement des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 38,17.

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 à traitement différé 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 à traitement différé à un moment où il ne sera plus invalide. Au cours de cette période d'invalidité, jusqu'à la dernière journée précédant le début du congé à traitement différé, l'employé a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 38,17 multipliés 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 aux paragraphes a), b) et c) de l'article 38,17 et le congé à traitement différé peut débiter le jour de la fin de l'invalidité;

b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé sans intérêt, ce traitement étant admissible au régime de retraite de même que les pleins avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 38,17.

31,27 L'employé est traité tel qu'explicité aux articles 31,24 à 31,26 s'il épuise tous les avantages du régime d'assurance traitement durant les années d'invalidité.

Sous réserve des dispositions de l'article 31,19, l'option se poursuit à la fin de ces années si l'employeur ne met pas fin à l'emploi de l'employé. Cependant, l'option cesse à la fin de ces années si l'employeur met fin à l'emploi de l'employé et, selon le cas, les modalités suivantes s'appliquent :

a) le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension seront alors pleinement reconnus une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option, si l'employé a déjà pris son congé à traitement différé;

b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris son congé à traitement différé. 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 (P2 et P3) est égal

au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de prestations d'assurance traitement (P2 et P3) au cours de l'option.

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

31,30 Aux fins de l'application de la section 39, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient avant ou après que le congé à traitement différé n'a été pris et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est alors 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 la section 39, l'employé visé pourra se prévaloir de l'un (1) des choix ci-dessous si l'accident du travail survient avant que le congé à traitement différé n'ait été pris et qu'il perdure jusqu'au moment où le congé à traitement différé doit débiter :

a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter la période de congé à traitement différé 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 à traitement différé peut débiter le jour de la fin de l'incapacité;

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

31,32 Durant les deux (2) premières années, l'employé est traité tel qu'explicité aux articles 31,30 et 31,31 si, à la suite d'un accident du travail, l'incapacité dure plus de deux (2) ans. L'option choisie par l'employé cesse à la fin de ces deux (2) années et les modalités suivantes s'appliquent :

a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si l'employé a déjà pris son congé à traitement différé, et les droits de pension sont alors pleinement reconnus, c'est-à-dire une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option; ou

b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris son congé à traitement différé.

31,33 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant le congé à traitement différé si, à la suite d'un accident du travail, il y a rechute pendant la période du congé à traitement différé.

L'employé a droit, durant son congé à traitement différé, 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 du régime de retraite, une (1) pleine année de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à l'employé à temps complet et le traitement moyen est établi sur la base du traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas bénéficié du congé à traitement différé, en autant qu'il n'y ait pas de disposition contraire aux articles 31,10 à 31,40.

31,35 Pendant l'option, à l'exclusion de la période de congé à traitement différé, l'employé a droit au montant de ses primes, allocations, compensation et rémunération additionnelle, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'option choisie.

31,36 Les modalités suivantes doivent être respectées au cas où l'option aurait été annulée pour raison de désistement de l'option, démission, préretraite, retraite ou congédiement :

a) l'employé doit rembourser sans intérêt, conformément à l'article 31,39, le traitement reçu au cours de la période de congé à traitement différé proportionnellement au nombre d'années qui restent à courir dans l'option si la période de congé à traitement différé a été prise;

b) l'employé est remboursé sans intérêt d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option si la période de congé à traitement différé n'a pas été prise;

c) le calcul du montant dû par l'employeur ou l'employé s'effectue, si la période de congé à traitement différé est en cours, selon la formule ci-dessous :

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

d) aux fins du régime 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 à traitement différé a été pris, les cotisations versées au cours du congé à traitement différé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; l'employé pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement.

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

31,37 La participation à l'option choisie par l'employé est maintenue à la suite d'une affectation, d'une mutation, d'un reclassement ou d'une promotion.

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

a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues à l'article 31,39 si l'employé a déjà pris son congé à traitement différé et les droits de

pension sont pleinement reconnus, c'est-à-dire une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option;

b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris son congé à traitement différé.

31,38 Il n'y a aucune perte de droit quant au régime de retraite, ni aucune obligation de rembourser le traitement versé en trop qui ne sont pas sujets à cotisation si l'option cesse à cause du décès de l'employé.

31,39 Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période de congé sans traitement moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein traitement que l'employé aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'il a effectivement reçu.

Malgré l'article 46,09, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre l'employé et le sous-ministre, ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option.

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

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

31,40 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage de traitement à verser à un employé selon la durée du congé et l'option choisie.

Durée de participation au régime

Durée du congé	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

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

31,42 Pour tout congé sans traitement inférieur à douze (12) mois prévu aux articles 31,01, 31,02, 31,03, 31,07, 31,08 et 31,09, l'employé peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période

n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé, mais incluant la période du congé.

Employés à temps partiel

31,43 Les articles 31,02, 31,03, 31,08 et 31,10 à 31,42 de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

Employés occasionnels

31,44 La présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

SECTION 32 CHARGES PUBLIQUES

32,01 Sous réserve des dispositions de l'article 32,02, l'employé qui est candidat à la fonction de maire, conseiller municipal, commissaire d'école, membre d'un conseil d'administration d'un établissement au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* ou d'une régie régionale, ou du conseil régional de santé et des services sociaux, ou d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, ou d'un ordre professionnel, ou d'un organisme gouvernemental, ou occupe l'une de ces fonctions ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé le sous-ministre dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement si son absence est nécessaire aux fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

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

32,02 L'employé qui se présente comme candidat à une fonction à temps complet de maire, conseiller municipal, commissaire d'école, a droit, après en avoir informé le sous-ministre dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement pour la durée de la campagne qui prendra fin le lendemain de l'élection.

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

32,03 Un employé ne peut occuper une fonction prévue à la présente section si l'exercice de cette fonction vient en conflit d'intérêts avec les devoirs de sa fonction professionnelle pour l'employeur.

Employés à temps partiel

32,04 Les articles 32,01 et 32,02 de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel pendant les périodes de mises à pied.

Employés occasionnels

32,05 La présente section s'applique à l'employé occasionnel uniquement pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé.

SECTION 33 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

33,01 L'employé convoqué sous l'autorité d'un tribunal à comparaître comme témoin devant un tribunal ou organisme quasi judiciaire ou devant le coroner, le commissaire aux incendies ou à toute 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 des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses attributions ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses attributions dans une cause où il n'est pas l'une des parties ou à la suite d'événements survenus en raison de son statut juridique d'agent de la paix se voit appliquer les conditions suivantes :

- a) l'employé ne subit de ce fait aucune diminution de traitement;
- b) l'employé appelé à comparaître un jour où il est normalement en congé reçoit en compensation, à son choix, une (1) journée de congé ou un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement horaire pour la durée de sa journée régulière de travail. Cette compensation est égale à cent pour cent (100 %) du taux de traitement horaire pour la durée de sa journée régulière de travail si l'employé est assigné à comparaître une (1) journée où il avait obtenu un congé sans traitement. Dans tous les cas, si l'audience excède la durée de la journée régulière de travail, l'employé est compensé pour cet excédent, selon les conditions énumérées au présent article;
- c) l'employé appelé à comparaître en dehors de ses heures régulières de travail est rémunéré au taux prévu pour du travail en heures supplémentaires pour la période pendant laquelle sa présence est requise en cour. Toutefois, l'employé est assuré d'une rémunération minimale de quatre (4) heures au taux horaire. Dans le calcul de la rémunération prévue au présent article, il est tenu compte du temps de déplacement en déduisant toutefois le temps que cet employé prend normalement pour l'aller et le retour de sa résidence à son port d'attache habituel.

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

33,04 L'employé appelé à comparaître devant le Tribunal administratif du Québec dans une cause où il est l'une des parties relativement à son régime de retraite ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise par le Tribunal administratif du Québec.

33,05 Malgré les dispositions de la section 33, l'employé appelé à comparaître à titre de témoin et qui a reçu l'indemnité prévue par le *Règlement sur les indemnités et les allocations payables aux*

témoins assignés devant les cours de justice doit remettre cette indemnité au sous-ministre pour avoir droit au maintien de son traitement.

33,06 La présente section 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 la section 39 appelé à s'absenter du travail pour comparaître à l'une ou l'autre des instances prévues à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.

L'employé appelé à travailler durant un quart de travail de soir est exempté de sa prestation de travail pour le quart de travail correspondant au jour de sa comparution.

L'employé appelé à travailler durant un quart de nuit est exempté de sa prestation de travail pour le quart de travail correspondant au jour de sa comparution ou pour le quart de travail débutant le jour suivant sa comparution.

Dans les cas visés au présent article, les sections 30 et 42 de la présente convention ne s'appliquent pas.

Employés à temps partiel

33,08 Les articles 33,01 à 33,05 et 33,07 ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

33,09 Le deuxième alinéa de l'article 33,10 et l'article 33,11 ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel pendant les périodes de mise à pied.

33,10 L'employé à temps partiel appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses attributions ou comme témoin en raison des faits survenus dans l'exercice de ses attributions devant un tribunal ou organisme quasi judiciaire ou devant le coroner, le commissaire aux incendies ou à toute commission d'enquête, est rémunéré au taux de traitement horaire pour la période pendant laquelle sa présence est requise en cour, jusqu'à concurrence d'un maximum de huit (8) heures par jour. Toutefois, l'employé à temps partiel est assuré d'une rémunération minimale de quatre (4) heures au taux de traitement horaire.

L'employé à temps partiel appelé à comparaître conformément à l'alinéa précédent un jour correspondant à son congé hebdomadaire, reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement horaire pour la période pendant laquelle sa présence est requise en cour. Toutefois, l'employé à temps partiel est assuré d'une rémunération minimale de quatre (4) heures au taux de traitement horaire.

33,11 L'employé à temps partiel convoqué sous l'autorité d'un tribunal à comparaître comme témoin devant un tribunal ou un organisme quasi judiciaire ou devant le coroner, le commissaire aux incendies ou à toute commission d'enquête dans une cause où il n'est pas partie ou appelé à comparaître devant le Tribunal administratif du Québec, dans une cause où il est l'une des parties relativement à son régime de retraite ou pour comparaître à l'une ou l'autre des instances prévues à

la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est rémunéré au taux de traitement horaire pour quatre (4) heures par jour ou pour la durée de l'audience.

33,12 Dans les circonstances prévues aux articles 33,10 et 33,11, l'indemnité prévue par le *Règlement sur les indemnités et les allocations payables aux témoins assignés devant les cours de justice* versée à l'employé à temps partiel doit être remise à l'employeur.

33,13 L'employé à temps partiel assigné à comparaître en cour conformément à l'article 33,10 est assujetti aux dispositions de la convention concernant les frais de déplacement.

Employés occasionnels

33,14 Les articles 33,01 à 33,05 et 33,07 à 33,09 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

33,15 Les modalités spécifiques prévues dans le cas des employés à temps partiel aux articles 33,10 à 33,13 s'appliquent à l'employé occasionnel en remplaçant dans ces articles les mots « employé à temps partiel » par les mots « employé occasionnel ».

Toutefois, le deuxième alinéa de l'article 33,10 et l'article 33,11 s'appliquent à l'employé occasionnel uniquement pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé.

SECTION 34 VACANCES ANNUELLES

34,01 Sous réserve des autres dispositions de cette section, 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 par le tableau suivant et l'article 34,02.

Ancienneté jusqu'au 31 mars	Accumulation de crédits de vacances du 1^{er} avril au 31 mars (Jours ouvrables ou heures)
Moins de 1 an	1 ^{2/3} jour ou 13 h 20 par mois d'ancienneté
1 an et moins de 17 ans	20 jours ou 160 heures
17 et 18 ans	21 jours ou 168 heures
19 et 20 ans	22 jours ou 176 heures
21 et 22 ans	23 jours ou 184 heures
23 et 24 ans	24 jours ou 192 heures
25 ans ou plus	25 jours ou 200 heures

34,02 Lorsque l'employé n'a pas eu droit à son traitement pendant la période complète qui sert de base de calcul pour l'accumulation de ses crédits de vacances précédant le 1^{er} avril de chaque année ou partie de celle-ci, la durée de ses vacances est diminuée comme suit :

TABLE DE DÉDUCTION DE JOURS DE VACANCES						
NOMBRE DE JOURS DÉDUITS DE LA DURÉE DES VACANCES ANNUELLES						
	Durée normale des vacances MAXIMUM					
Nombre de jours ouvrables où l'employé n'a pas eu droit à son traitement	20 jours ou moins (160 h ou moins)	21 jours (168 h)	22 jours (176 h)	23 jours (184 h)	24 jours (192 h)	25 jours (200 h)
0,5 à 10	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
10,5 à 22	1,5 ou 12 h	1,5 ou 12 h	1,5 ou 12 h	1,5 ou 12 h	1,5 ou 12 h	1,5 ou 12 h
22,5 à 32	2,5 ou 20 h	2,5 ou 20 h	2,5 ou 20 h	2,5 ou 20 h	2,5 ou 20 h	3,0 ou 24 h
32,5 à 44	3,0 ou 24 h	3,0 ou 24 h	3,0 ou 24 h	3,0 ou 24 h	3,0 ou 24 h	3,5 ou 28 h
44,5 à 54	4,0 ou 32 h	4,0 ou 32 h	4,0 ou 32 h	4,5 ou 36 h	4,5 ou 36 h	5,0 ou 40 h
54,5 à 66	5,0 ou 40 h	5,0 ou 40 h	5,5 ou 44 h	5,5 ou 44 h	5,5 ou 44 h	6,0 ou 48 h
66,5 à 76	6,0 ou 44 h	6,0 ou 44 h	6,5 ou 52 h	6,5 ou 52 h	7,0 ou 56 h	7,5 ou 60 h
76,5 à 88	6,5 ou 52 h	6,5 ou 52 h	7,0 ou 56 h	7,5 ou 60 h	7,5 ou 60 h	8,0 ou 64 h
88,5 à 98	7,0 ou 56 h	7,0 ou 56 h	7,5 ou 60 h	8,0 ou 64 h	8,5 ou 68 h	9,0 ou 72 h
98,5 à 110	8,0 ou 64 h	8,0 ou 64 h	8,5 ou 68 h	9,0 ou 72 h	9,5 ou 76 h	10,0 ou 80 h
110,5 à 120	9,0 ou 72 h	9,5 ou 76 h	10,0 ou 80 h	10,5 ou 84 h	11,0 ou 88 h	11,5 ou 92 h
120,5 à 132	10,0 ou 80 h	10,5 ou 84 h	11,0 ou 88 h	11,5 ou 92 h	12,0 ou 96 h	12,5 ou 100 h
132,5 à 142	11,0 ou 88 h	11,5 ou 92 h	12,0 ou 96 h	12,5 ou 100 h	13,0 ou 104 h	14,0 ou 112 h
142,5 à 154	11,55 ou 92 h	12,00 ou 96 h	12,5 ou 100 h	12,5 ou 100 h	13,0 ou 104 h	14,5 ou 116 h
154,5 à 164	12,0 ou 96 h	12,5 ou 100 h	13,0 ou 104 h	14,0 ou 112 h	14,5 ou 116 h	15,5 ou 124 h
164,5 à 176	13,0 ou 104 h	13,5 ou 108 h	14,5 ou 116 h	15,0 ou 120 h	16,0 ou 128 h	16,5 ou 132 h
176,5 à 186	14,0 ou 112 h	14,5 ou 116 h	15,5 ou 124 h	16,0 ou 128 h	17,0 ou 136 h	18,0 ou 144 h
186,6 à 198	15,0 ou 120 h	15,5 ou 124 h	16,5 ou 132 h	17,5 ou 140 h	18,0 ou 144 h	19,0 ou 152 h
198,5 à 208	16,0 ou 128 h	16,5 ou 132 h	17,5 ou 140 h	18,5 ou 148 h	19,5 ou 156 h	20,5 ou 164 h
208,5 à 220	16,5 ou 132 h	17,0 ou 136 h	18,0 ou 144 h	19,0 ou 152 h	20,0 ou 160 h	21,0 ou 168 h
220,5 à 230	17,0 ou 136 h	18,0 ou 144 h	19,0 ou 152 h	20,0 ou 160 h	21,0 ou 168 h	22,0 ou 176 h
230,5 à 242	18,0 ou 144 h	19,0 ou 152 h	20,0 ou 160 h	21,0 ou 168 h	22,0 ou 176 h	23,0 ou 184 h
242,5 à 252	19,0 ou 152 h	20,0 ou 160 h	21,0 ou 168 h	22,0 ou 176 h	23,0 ou 184 h	24,0 ou 192 h
252,5 à 264	20,0 ou 160 h	21,0 ou 168 h	22,0 ou 176 h	23,0 ou 184 h	24,0 ou 192 h	25,0 ou 200 h

Aux fins de la table de déductions de jours de vacances, les jours fériés sont considérés comme des jours ouvrables.

L'employé qui a moins d'un (1) an d'ancienneté ne subit pas la déduction prévue au présent article pour le mois où il est entré en fonction s'il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables de ce mois.

34,03 L'employé en vacances continue de recevoir le traitement qui lui est versé régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément à l'article 46,01 de cette convention.

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

- a) l'employé qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 31 mars précédant immédiatement son départ reçoit en compensation une indemnité proportionnelle à la durée de vacances non prises tel que le prévoient les articles 34,01, 34,02 ou 34,17, le cas échéant;
- b) il a droit en plus à une indemnité équivalant à la durée des vacances acquises depuis le 1^{er} avril qui précède immédiatement son départ établi suivant les dispositions des articles 34,01, 34,02 ou 34,17, le cas échéant, l'ancienneté s'appréciant cependant au 1^{er} avril précédant immédiatement son départ. Si l'employé a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables du mois au cours duquel il quitte son emploi, le crédit de vacances pour ce mois lui est acquis;
- c) l'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du présent article, peut soumettre un grief conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à la section 12.

Aux fins du calcul de l'indemnité prévue aux paragraphes a) et b) du présent article, une (1) journée de vacances équivaut à une (1) journée de traitement.

34,05 Au cours du mois de mars, les employés d'un même établissement choisissent, selon leur ancienneté, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances.

Un employé qui est assujetti à l'horaire prévu à la section D de l'annexe 6 ne peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir plus de trois (3) semaines de vacances au cours de la période du 1^{er} juin au 30 septembre.

Un employé ayant plus de dix (10) ans d'ancienneté et qui est assujetti à l'horaire prévu à la section B de l'annexe 6 ne peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir plus de quatorze (14) jours (cent douze (112) heures) de vacances au cours de la période du 1^{er} juin au 30 septembre; de même l'employé qui a moins de dix (10) ans d'ancienneté et qui est assujetti à cet horaire ne peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir plus de sept (7) jours (cinquante-six (56) heures) de vacances au cours de cette période.

Un employé ayant plus de dix (10) ans d'ancienneté et qui est assujetti à l'horaire prévu aux sections A et C de l'annexe 6 ne peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir plus de douze (12) jours (cent quatre (104) heures) de vacances au cours de la période du 1^{er} juin au 30 septembre; de même l'employé qui a moins de dix (10) ans d'ancienneté et qui est assujetti à cet horaire ne peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir plus de sept (7) jours (soixante-quatre (64) heures) de vacances au cours de cette période.

Le choix des employés est toutefois soumis à l'approbation du gestionnaire local concerné, qui tient compte des nécessités de son service.

Malgré l'alinéa précédent, le sous-ministre pourra autoriser quinze pour cent (15 %) des employés disponibles au travail pour chaque quart de travail à prendre des vacances en même temps. Ce ratio pourra être diminué pour tenir compte des besoins en effectifs lors de situations exceptionnelles,

telles que définies à l'article 3 de l'entente sur les modalités d'identification concernant la réquisition obligatoire signée le 11 mai 2017.

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

34,06 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. Il est entendu, toutefois, que les vacances peuvent être prises, à la discrétion de l'employé et sous réserve de l'approbation du gestionnaire local par période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs selon l'horaire régulier de travail de l'employé ou d'une façon continue. De plus, avec l'approbation du gestionnaire local, un employé peut prendre, à même les vacances auxquelles il a droit, dix (10) jours ouvrables (80 heures) en périodes consécutives de quatre (4), huit (8) ou douze (12) heures séparées selon son horaire régulier de travail de même que les 21^e, 22^e, 23^e, 24^e et 25^e (161^e à 200^e heures) jours de vacances prévus à l'article 34,01.

Nonobstant ce qui précède, les vacances de l'employé assujetti à l'horaire prévu à la section B de l'annexe 6 peuvent être prises, à la discrétion de l'employé et sous réserve de l'approbation du gestionnaire local par période de sept (7) jours ouvrables consécutifs ou d'une façon continue. De plus, avec l'approbation du gestionnaire local, cet employé peut prendre, à même les vacances auxquelles il a droit, sept (7) jours ouvrables (cinquante-six (56) heures), en périodes consécutives de quatre (4), huit (8) ou douze (12) heures séparées de même que les 21^e, 22^e, 23^e, 24^e et 25^e (161^e à 200^e heures) jours de vacances prévus à l'article 34,01.

L'employé assujetti à l'horaire prévu à aux sections A, C et E de l'annexe 6 peut prendre, avec l'approbation du gestionnaire local, à même les vacances auxquelles il a droit, sept (7) jours ouvrables (soixante-quatre (64) heures) en périodes consécutives de quatre (4), huit (8) ou douze (12) heures séparées de même que les 21^e, 22^e, 23^e, 24^e et 25^e (161^e à 200^e heures) jours de vacances prévus à l'article 34,01.

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

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

34,08 L'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'un événement imprévisible donnant droit à un congé pour événements familiaux prévu à la section 36 et survenant avant la date prévue pour le début de ses vacances autorisées, a droit, sur demande, de reporter à une date ultérieure, le nombre de journées équivalant à la durée du congé pour événements familiaux, le tout conformément à l'article 34,11.

34,09 Si un (1) ou des jours fériés et chômés prévus à la section 35 coïncident avec la période de vacances annuelles d'un employé, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'à l'employé assujetti à l'horaire prévu à la section D de l'annexe 6.

34,10 Lorsque, à la demande du sous-ministre, un employé consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, le sous-ministre doit, à la demande de l'employé, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.

34,11 Lorsqu'un employé, après avoir fixé ses vacances, désire changer son choix, il en fait la demande par écrit au gestionnaire local qui peut lui accorder un nouveau choix de vacances.

34,12 Sous réserve des articles 34,07 et 34,10, l'employé se voit reporter un maximum de dix (10) jours (80 heures) de vacances à l'année suivante. Ce maximum ainsi accumulé ne doit jamais dépasser dix (10) jours (80 heures).

L'employé qui a plus de vingt (20) jours (160 heures) de vacances par année, a droit d'ajouter ces jours additionnels à ceux prévus par le premier alinéa.

34,13 L'employé peut obtenir après approbation du gestionnaire local un maximum de deux (2) congés pour affaires personnelles d'une durée maximale cumulative de cinq (5) jours ouvrables par année financière selon son horaire régulier de travail, par anticipation de vacances.

Toutefois, cette anticipation de vacances n'est accordée que lorsque ces jours ne dépassent pas ceux accumulés et dans la mesure où ces jours ainsi anticipés sont déduits de la banque de l'employé au 1^{er} avril suivant.

Le tableau suivant sert, au calcul des jours de congé pour affaires personnelles que l'employé peut prendre par anticipation de vacances.

Le tableau suivant sert également à la détermination du nombre de jours de vacances de l'employé à temps partiel.

VACANCES – TABLE D'ACCUMULATION

NOMBRE DE JOURS DE VACANCES SELON L'ANCIENNETÉ						
X = Nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement du 1^{er} avril au 31 mars	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 ou plus

x = 248,6	20,0 ou 160 h	21,0 ou 168 h	22,0 ou 176 h	23,0 ou 184 h	24,0 ou 192 h	25,0 ou 200 h
x = 236,2	19,0 ou 152 h	20,0 ou 160 h	21,0 ou 168 h	22,00 ou 176 h	23,0 ou 184 h	23,5 ou 188 h
x = 230,0	18,5 ou 148 h	19,5 ou 156 h	20,5 ou 164 h	21,5 ou 172 h	22,00 ou 176 h	22,5 ou 180 h
x = 217,6	17,5 ou 140 h	18,5 ou 148 h	19,5 ou 156 h	20,5 ou 164 h	21,0 ou 168 h	21,5 ou 172 h
x = 205,2	16,5 ou 132 h	17,5 ou 140 h	18,5 ou 148 h	19,5 ou 156 h	20,0 ou 160 h	20,5 ou 164 h
x = 199,0	16,0 ou 128 h	17,0 ou 136 h	17,5 ou 140 h	18,5 ou 148 h	19,0 ou 152 h	19,5 ou 156 h
x = 186,6	15,0 ou 120 h	16,0 ou 128 h	16,5 ou 132 h	17,5 ou 140 h	18,0 ou 144 h	18,5 ou 148 h
x = 174,2	14,0 ou 112 h	15,0 ou 120 h	15,5 ou 124 h	16,5 ou 132 h	17,0 ou 136 h	17,5 ou 140 h
x = 168,0	13,5 ou 108 h	14,0 ou 112 h	14,5 ou 116 h	15,5 ou 124 h	16,0 ou 128	16,5 ou 132 h
x = 155,6	12,5 ou 100 h	13,0 ou 104 h	13,5 ou 108 h	14,5 ou 116 h	15,0 ou 120	15,5 ou 124 h
x = 143,2	11,5 ou 92 h	12,0 ou 96 h	12,5 ou 100 h	13,5 ou 108 h	14,0 ou 112 h	14,5 ou 116 h
x = 137,0	11,0 ou 88 h	11,5 ou 92 h	12,0 ou 96 h	12,5 ou 100 h	13,0 ou 104 h	13,5 ou 108 h
x = 124,3	10,0 ou 80 h	10,5 ou 84 h	11,0 ou 88 h	11,5 ou 92 h	12,0 ou 96 h	12,5 ou 100 h
x = 111,6	9,0 ou 72 h	9,5 ou 76 h	10,0 ou 80 h	10,5 ou 84 h	11,0 ou 88 h	11,5 ou 92 h
x = 105,4	8,5 ou 68 h	9,0 ou 72 h	9,5 ou 76 h	9,5 ou 76 h	10,0 ou 80 h	10,5 ou 84 h
x = 93,0	7,5 ou 60 h	8,0 ou 64 h	8,5 ou 68 h	8,5 ou 68 h	9,0 ou 72 h	9,5 ou 76 h
x = 80,6	6,5 ou 52 h	7,0 ou 56 h	7,5 ou 60 h	7,5 ou 60 h	8,0 ou 64 h	8,5 ou 68 h
x = 74,4	6,0 ou 48 h	6,0 ou 48 h	6,5 ou 52 h	6,5 ou 52 h	7,0 ou 56 h	7,5 ou 60 h
x = 62,0	5,0 ou 40 h	5,0 ou 40 h	5,5 ou 44 h	5,5 ou 44 h	6,0 ou 48 h	6,5 ou 52 h
x = 49,6	4,0 ou 32 h	4,0 ou 32 h	4,5 ou 36 h	4,5 ou 36 h	5,0 ou 40 h	5,5 ou 44 h
x = 43,4	3,5 ou 28 h	3,5 ou 28 h	3,5 ou 28 h	3,5 ou 28 h	4,0 ou 32 h	4,5 ou 36 h
x = 31,0	2,5 ou 20 h	2,5 ou 20 h	2,5 ou 20 h	2,5 ou 20 h	3,0 ou 24 h	3,5 ou 28 h
x = 18,6	1,5 ou 12 h	1,5 ou 12 h	1,5 ou 12 h	1,5 ou 12 h	2,0 ou 16 h	2,5 ou 20 h
x = 12,4	1,0 ou 8 h	1,0 ou 8 h	1,0 ou 8 h	1,0 ou 8 h	1,0 ou 8 h	1,5 ou 12 h
x < 12,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Aux fins d'établir le nombre de jours où l'employé à temps partiel a eu droit à son traitement, un jour est égal à huit (8) heures. Pour l'employé à temps partiel : X = nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement du 1^{er} mars au dernier jour du mois de février.

34,14 Pour l'employé à temps partiel nommé à temps complet au cours de l'année de référence aux fins de l'accumulation des vacances, les journées de vacances octroyées à cet employé sont déterminées à partir du tableau d'accumulation de vacances prévu à l'article 34,13, et ce, pour cette seule année.

Employés à temps réduit

34,15 Pour l'employé à temps réduit, le nombre de jours de vacances accumulés en vertu des articles 34,01 et 34,02 est converti en heures à raison de huit (8) heures par jour de vacances.

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

est supérieur ou inférieur à huit (8) heures par jour, la déduction est effectuée selon le nombre d'heures prévu à telle journée de travail.

Employés à temps partiel

34,16 Les dispositions des articles 34,01 à 34,03, 34,06, 34,09, 34,12, les trois (3) premiers alinéas de l'article 34,13, les articles 34,14 et 34,15 ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

Toutefois, aux fins de l'application de l'article 34,04, le 1^{er} avril est modifié pour le 1^{er} mars qui précède immédiatement son départ.

34,17 Sous réserve des autres dispositions de cette section, l'employé a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 31 mars de chaque année, à des vacances annuelles avec traitement dont la durée est déterminée par le tableau de l'article 34,13. L'employé à temps partiel en vacances continue de recevoir sa paie conformément à l'article 46,01.

Aux fins d'établir le nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement, la période de référence est le 1^{er} mars de l'année précédente jusqu'au dernier jour de février de l'année en cours.

34,18 Les deuxième et troisième alinéas de l'article 34,05 s'appliquent de la façon suivante. L'employé à temps partiel ne peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir plus de sept (7) jours de vacances. Malgré ce qui précède, l'employé assujetti au régime d'heures prévu à la section D de l'annexe 6 à deux (2) séquences de cinq (5) jours de vacances au cours de la période du 1^{er} juin au 30 septembre.

Aux fins de l'application du présent article, l'ancienneté est définie conformément aux dispositions de l'article 18,01, même si l'employé n'a pas acquis le statut d'employé permanent.

34,19 Les journées de vacances sont prises les jours où l'employé à temps partiel doit être disponible selon son régime d'heures qui lui est applicable.

De façon générale, l'employé à temps partiel prend ses vacances en séquence complète de jours de disponibilité selon son régime d'heures qui lui est applicable.

Toutefois, l'employé à temps partiel peut prendre un maximum de six (6) jours de vacances de façon discontinuée. Ces journées ne peuvent être prises un samedi, un dimanche ou un jour férié.

Le choix des employés à temps partiel est toutefois soumis à l'approbation du gestionnaire local qui tient compte des besoins du service.

Le maximum d'heures de vacances reportable à l'année suivante est égal à la moitié du nombre de jours de vacances octroyés au début de l'année précédente.

Employés occasionnels

34,20 La présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel. Toutefois, l'employé occasionnel reçoit à chaque période de paie, à titre de compensation de vacances, huit pour cent

(8 %) calculé sur la base de son traitement horaire pour chaque heure pour laquelle il a eu droit à son traitement durant cette période de paie.

34,21 L'employé occasionnel a droit, chaque année, à des vacances annuelles conformément aux dispositions prévues à la *Loi sur les normes du travail*. Toutefois, l'employé occasionnel ne peut prendre ses vacances au cours des périodes suivantes :

- 1^{er} juin au 30 septembre;
- 15 décembre au 15 janvier.

SECTION 35 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

35,01 Aux fins de la convention, les treize (13) jours énumérés à l'annexe 2 sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement pour les employés visés.

35,02 L'employé qui est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés à l'article 35,01 reçoit pour le nombre d'heures travaillées le jour férié, une rémunération au taux prévu pour du travail en heures supplémentaires en plus de voir son traitement maintenu comme prévu à l'article 35,01.

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

35,04 Lorsque l'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés à l'article 35,01 est requis de travailler ce jour férié, il reçoit pour le nombre d'heures ainsi travaillées une rémunération au taux prévu pour du travail en heures supplémentaires en sus de la compensation qui est prévue pour lui à l'article 35,03.

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

35,06 Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié et chômé visé à l'article 35,01, un employé doit être présent à son travail le jour ouvrable qui précède immédiatement et celui qui suit immédiatement le jour férié, à moins que pour l'un ou l'autre de ces jours, il soit absent avec traitement ou absent pour maladie pour une durée égale ou supérieure à trois (3) jours ouvrables et admissible dans ce cas au traitement prévu au paragraphe a) de l'article 38,17.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à la fête nationale.

35,07 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent qu'aux employés assujettis à l'horaire prévu à la section D l'annexe 6. Quant aux employés assujettis à un autre horaire, les jours fériés chômés et payés incluant la Fête nationale sont considérés être pris à même les jours de congé

prévus à leur séquence de jours de travail et de jours de congé. Toutefois, pour l'employé assujéti à l'horaire de travail prévu aux sections A et C de l'annexe 6 qui travaille à l'occasion de la Fête nationale, les dispositions de l'article 5 de la *Loi sur la fête nationale* s'appliquent.

Malgré l'alinéa précédent, dans le cas de l'employé assujéti à l'horaire prévu à la section B de l'annexe 6, lorsqu'aucun jour de congé prévu à sa séquence de jours de travail et de jours de congé correspond, soit au 23, 24 ou 25 juin, le gestionnaire local programme l'utilisation d'un des congés mobiles prévus à la lettre d'entente n° 2 pour qu'il corresponde, soit au 23, 24 ou 25 juin.

L'employé qui en fait la demande, par écrit, peut différer la prise du congé prévu à l'alinéa précédent à un autre moment déterminé après entente avec le gestionnaire local.

L'employé appelé à travailler lors du congé programmé conformément au deuxième alinéa du présent article est rémunéré au taux prévu pour du travail en heures supplémentaires.

35,08 Le gestionnaire local et le syndicat doivent convenir dans la mesure du possible d'aménagements aux horaires de travail établis selon l'article 30,03 pour permettre à l'employé de bénéficier, soit du jour de l'An, soit du jour de Noël ainsi que le jour qui précède ou qui suit le jour de Noël et le jour de l'An, selon le cas, le tout de façon compatible avec les nécessités du service.

Employés à temps réduit

35,09 Les articles 35,01 à 35,08 ne s'appliquent pas à l'employé à temps réduit.

35,10 Pour tout jour férié et chômé prévu à l'annexe 2, coïncidant ou non avec un jour prévu à son horaire, le traitement maintenu à l'employé à temps réduit est égal à dix pour cent (10 %) du traitement correspondant à son horaire régulier de travail pendant sa dernière période de paie ne comportant pas de jours fériés.

Lorsqu'un employé revient au travail à temps partiel à la suite d'un congé sans traitement, à un congé prévu à la section 37, à une absence pour invalidité selon la section 38 ou en raison d'un accident du travail, et qu'intervient un jour férié dans sa première période de paie, on se réfère pour le calcul du traitement de ce jour férié à la dernière période de paie précédent ce jour férié sur la base théorique de sa semaine à temps réduit.

35,11 L'employé à temps réduit qui est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours fériés et chômés prévus à l'annexe 2 reçoit, en plus de la rémunération prévue à l'article 35,10, une rémunération au taux prévu pour du travail en heures supplémentaires.

Employés à temps partiel

35,12 Sous réserve des dispositions de la *Loi sur la fête nationale*, la présente section ne s'applique pas à l'employé à temps partiel.

Employés occasionnels

35,13 Sous réserve des dispositions de la *Loi sur la fête nationale*, la présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

SECTION 36 CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

Mariage et union civile

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

- a) son mariage ou son union civile : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, dont l'une des journées doit être le jour ouvrable précédant ou suivant l'évènement.
- b) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère ou de sa sœur : le jour du mariage ou de l'union civile, à la condition qu'il y assiste. L'employé a droit de s'absenter du travail une (1) journée additionnelle consécutive sans réduction de traitement lorsqu'il assiste à l'évènement et que celui-ci a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de son lieu de résidence.

36,02 L'employé a droit, sur demande présentée au sous-ministre, de s'absenter du travail, sans traitement, à l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'enfant de son conjoint, à la condition qu'il y assiste.

Décès

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

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

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

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

De plus, un des jours octroyés en vertu du présent article peut être utilisé de façon non consécutive aux autres jours de congé le cas échéant, à l'occasion de la crémation ou de la mise en terre de la personne défunte ou tout autre rituel visant à mener la personne défunte à son dernier repos.

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

Changement de domicile

36,05 L'employé qui change le lieu de son domicile a droit, sur demande présentée au sous-ministre, de s'absenter du travail une (1) journée, sans réduction de traitement, à l'occasion du déménagement. L'employé n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année civile pour ce motif.

Congés pour responsabilités familiales et parentales

36,06 L'employé dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, et qui ne peut jouir d'un congé en vertu des autres dispositions de la présente section, a droit de s'absenter, sans perte de traitement ; l'employé doit en faire la demande au sous-ministre et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire prévu à cette fin. Il doit de plus fournir une pièce justificative attestant du motif de son absence.

Si un employé est dans l'impossibilité d'aviser au préalable le sous-ministre, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire, remplir le formulaire ci-dessus prévu dès son retour au travail et fournir la pièce justificative exigée ci-dessus.

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

- a) lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation ;
- b) lorsque sa présence est requise en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de l'un de ses grands-parents 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 normes du travail*.

Les jours ou demi--jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve de congés de maladie de l'employé et, à défaut, ces absences sont sans traitement. Le sous-ministre peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employé peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

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

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

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

36,09 L'employé peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* et selon les modalités prévues à la loi.

Si la personne auprès de qui l'employé est requis en application de l'alinéa précédent décède au cours du congé, l'employé peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu à l'article 36,03.

36,10 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employé dont un enfant mineur a des difficultés de développement socioaffectif ou dont un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de l'employé.

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

36,12 Durant les congés prévus aux articles 36.07, 36.09 et 36.10, l'employé continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes et l'employeur assume sa part habituelle du régime d'assurance maladie.

L'employé peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus à l'article 38,02 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au retour du congé, l'employé réintègre son emploi avec les mêmes avantages y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail. Si son emploi habituel n'existe plus, il est affecté à un emploi de sa classe d'emplois situé si possible dans la même localité, mais de toute façon à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence. Advenant l'impossibilité de le réaffecter à l'intérieur de ce rayon, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

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

Employés à temps partiel

36,13 La présente section ne s'applique pas à l'employé à temps partiel pendant les périodes de mises à pied. Lorsque l'employé a droit aux congés prévus à la présente section, ceux-ci sont sans traitement.

Malgré l'alinéa précédent, l'employé à temps partiel a droit de s'absenter sans réduction de traitement deux (2) jours à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de l'enfant à l'égard duquel il exerçait une tutelle dative au moment de son décès, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur.

Employés occasionnels

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

36,15 Malgré l'article 36,14, l'employé occasionnel a droit de s'absenter du travail pour les motifs suivants :

- a) le jour de son mariage ou de son union civile : un (1) jour sans réduction de traitement;
- b) le jour du mariage ou de l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint : un (1) jour sans traitement, à la condition d'y assister;
- c) à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son fils, de sa fille, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint : deux (2) jours, sans réduction de traitement. De plus, l'employé peut s'absenter trois (3) jours additionnels sans traitement;
- d) à l'occasion du décès ou des funérailles de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-enfant ou de l'un de ses grands-parents : un (1) jour, sans traitement.

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

SECTION 37 DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

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

37,02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption prévues par la présente section sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas et conditions prévus par la présente section, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.

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

37,03 Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.

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

37,05 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux (2) mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

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

37,07 S'il est établi devant un arbitre qu'une employée temporaire s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que le sous-ministre a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Congé de maternité

Principe

37,08 L'employée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 37,39 et 37,40, doivent être consécutives.

L'employée enceinte qui est admissible au Régime d'assurance emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 37,39 et 37,40, doivent être consécutives.

L'employée enceinte qui n'est ni admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 37,39 et 37,40, doivent être consécutives.

L'employée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité sans toutefois donner ouverture au congé prévu à l'article 37,38.

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

37,09 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est déterminée par l'employée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, ce congé est 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.

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

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

Durant son congé de maternité, l'employée continue d'être assujettie au régime d'assurance traitement tant qu'elle rencontre la notion d'invalidité prévue à l'article 38,03 mais elle reçoit les indemnités prévues à la section 37 au lieu des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 38,17. Cette suspension des avantages n'a pas pour effet de prolonger au-delà de 104 semaines, les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) de l'article 38,17. Au terme de son congé de maternité, l'employée qui est toujours invalide, peut bénéficier, le cas échéant, de la partie résiduelle des avantages prévus aux paragraphes b) et c) de l'article 38,17.

37,11 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue par l'article 37,08. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur

demande du sous-ministre, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

37,12 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

L'employée peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si son propre état de santé ou l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par l'employée.

Durant ces prolongations, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement. L'employée bénéficie des avantages prévus par l'article 37,42 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus aux deuxième et troisième alinéas l'article 37,43 pendant les semaines subséquentes.

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

Préavis de départ

37,14 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un avis écrit au sous-ministre au moins quinze (15) jours avant la date du départ.

Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

Le délai de présentation de l'avis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité de l'avis, sous réserve de la production au sous-ministre d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Indemnités prévues pour l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale

37,15 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines¹ de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 37,20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante² :

1 L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

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

1) en additionnant :

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);

b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a);

2) et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance parentale que l'employée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement de prestations, intérêts, pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

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

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1) du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

37,16 Le sous-ministre ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'employée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré l'alinéa précédent, le sous-ministre effectue cette compensation si l'employée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre de l'employeur à cet effet. Si l'employée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est 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.

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

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

37,18 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service, tel que défini au paragraphe c) de l'article 37,20 et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale mais qui est admissible au Régime d'assurance emploi a le droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance emploi, une indemnité calculée de la façon suivante³ :

en additionnant :

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);

b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a).

B) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe A), une indemnité calculée selon la formule suivante :

1) en additionnant :

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);

b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a);

2) et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, 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 d'assurance emploi à la suite d'une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1) du paragraphe B et le montant des prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la

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.

somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance emploi.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel l'employée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, l'employée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au paragraphe B) du présent article comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi-.

Les articles 37,16 et 37,17 s'appliquent à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

37,19 L'employée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ni aux prestations du Régime d'assurance emploi, est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'employée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 37,20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit à un congé d'une durée de vingt (20) semaines et de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité calculée selon la formule suivante :

en additionnant :

- a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
- b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a).

L'article 37,17 s'applique à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Dispositions particulières

37,20 Dans les cas visés par les articles 37,15, 37,18 et 37,19 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée;
- b) l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou

au Régime d'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par le sous-ministre d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis au sous-ministre par le ministère du Travail de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou EDSC au moyen d'un relevé officiel;

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

Ce service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et services sociaux), des centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et des centres intégrés universitaires de santé et services sociaux (CIUSSS), des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs employés et employées 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'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 37,15, 37,18 et 37,19 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'employée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe;

- d) aux fins de la présente section, on entend par traitement, le traitement de l'employée tel qu'il est prévu par l'article 41,01, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour heures supplémentaires.

Ce traitement est réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employée aurait normalement droit si les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la section 19 sont respectées.

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle l'employée à temps réduit en congé spécial prévu à l'article 37,22 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de l'employée à temps réduit comprend la date de majoration des taux des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire est fait à partir du traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs,

le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle des traitements qui lui est applicable;

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

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

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

37,22 L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois qu'elle est raisonnablement en mesure d'occuper, dans les cas suivants :

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

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

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

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

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'employée enceinte, à la date de son accouchement et pour l'employée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour l'employée admissible 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 du travail* relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, le sous-ministre verse à l'employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci ; sinon, le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, 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 Tribunal administratif du travail (TAT) ne soit rendue.

En plus des dispositions qui précèdent, le sous-ministre peut, à la suite d'une demande écrite à cet effet, confier une répartition d'heures de travail de jour à l'employée enceinte travaillant sur un quart de travail rotatif ou fixe.

Autres congés spéciaux

37,23 L'employée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième 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 le paragraphe c) concernant les visites reliées à la grossesse chez un professionnel de la santé, l'employée peut au préalable, bénéficier d'un congé spécial avec traitement d'une durée maximale de quatre (4) jours ouvrables, lesquels peuvent être pris par demi-journée. 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.

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

Congé de paternité

37,25 À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a aussi droit, à la suite d'une demande écrite au sous-ministre, à un congé de paternité sans traitement d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 37,39 et 37,40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée au sous-ministre au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Dans le cas de l'employé admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, ce congé est 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.

37,26 L'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir au sous-ministre, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par l'employé.

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

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

37,27 Pendant le congé de paternité prévu à l'article 37,25, l'employé qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 37,15 ou l'article 37,18, selon le cas, et les articles 37,16 et 37,17 s'appliquent à l'employé visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

37,28 L'employé non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de

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

Disposition particulière

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

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

37,30 L'employé(e) a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le 15^e jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. L'employé qui désire se prévaloir du présent congé en avise le sous-ministre dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

37,31 L'employé(e) qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 37,39 et 37,40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée au sous-ministre au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

37,32 L'employé(e) peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 37,31 s'il fait parvenir au sous-ministre, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par l'employé(e).

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

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

37,33 Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 37,31, l'employé(e), qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire

et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 37,15 ou l'article 37,18, selon le cas, et les articles 37,16 et 37,17, s'appliquent à l'employé visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

37,34 L'employé(e) non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à l'article 37,31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employé(e) a complété vingt (20) semaines de service.

Disposition particulière

37,35 L'article 37,20 s'applique dans les cas visés aux articles 37,33 et 37,43, en faisant les adaptations nécessaires.

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

37,36 L'employé(e) qui adopte l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption de l'enfant.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

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

L'employé(e) qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint obtient à cette fin, à la suite d'une demande écrite adressée au sous-ministre si possible quinze (15) jours à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Le congé sans traitement prévu au présent article prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi et le congé prévu par l'article 37,31 s'applique alors.

Congé sans traitement

37,38 L'employé(e) a droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre au moins trois (3) semaines à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande d'un congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus au présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé.

- a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employée en prolongation du congé de maternité prévu à l'article 37,08 sous réserve de l'article 37,21.

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employé(e) en prolongation du congé de paternité prévu à l'article 37,25 ou en prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 37,31. La durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou suivant l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas. L'article 37,21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

L'employé(e) qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans consécutifs. Lorsque l'employé(e) se prévaut d'un congé partiel sans traitement en vertu du présent article, elle ou il doit travailler un minimum de seize (16) heures par semaine et le choix de l'employé(e) relativement à l'étalement des heures de travail doit être approuvé par le sous-ministre-. Ce dernier tient compte, le cas échéant, des impératifs familiaux qui lui ont été soumis par l'employé(e). En cas de désaccord du sous-ministre quant au nombre de jours de congé par semaine, l'employé(e) a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) de congé par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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

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

L'employé(e) à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement. Toutefois, les autres dispositions de la présente convention collective relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

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

Lorsque la conjointe ou le conjoint de l'employé(e) n'est pas un employé(e) d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 37,20, l'employé(e) peut se prévaloir d'un des congés prévus ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou

l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

- b) L'employé(e) qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par l'employé(e) et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Ce congé sans traitement s'applique à l'employé(e) qui adopte l'enfant de son conjoint.

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

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

37,39 Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, l'employé en congé de paternité ou l'employé(e) en congé pour adoption en vertu de l'article 37,31 peut, après entente avec le sous-ministre, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

37,40 Sur demande présentée au sous-ministre, l'employée en congé de maternité, l'employé en congé de paternité, l'employé(e) en congé pour adoption en vertu de l'article 37,31 ou l'employé en congé sans traitement à temps complet en vertu de l'article 37,38 mais uniquement s'il s'agit des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé, lorsque survient un accident, une maladie non reliée à la grossesse ou un acte criminel l'autorisant à s'absenter en vertu de l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon les articles 36,09 et 36,10.

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines durant lesquelles le congé peut être suspendu correspond au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres cas de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la *Loi sur les normes du travail* pour une telle situation.

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

37,41 Lors de la reprise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 37,39 ou 37,40, le sous-ministre verse à l'employé(e) l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé sous réserve des dispositions prévues à l'article 37,02.

Avantages

37,42 Durant le congé de maternité visé par l'article 37,08, les congés spéciaux prévus aux articles 37,22 et 37,23, le congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 37,24, le congé de paternité prévu à l'article 37,25 et le congé pour adoption prévu aux articles 37,30, 37,31 ou 37,36, l'employé(e) bénéficie, pour autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

37,43 Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 37,37, l'employé(e) accumule ancienneté et continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes.

Durant le congé sans traitement prévu à l'article 37,38, l'employé(e) continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes, y compris la part de l'employeur, pour les semaines suivantes. De plus, l'employé(e) accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé.

L'employé(e) peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus à l'article 38,08 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Retour au travail

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

L'employée à qui le sous-ministre a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail, à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 37,38 ou d'être sujet à l'application de l'article 37,13.

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

37,45 L'employé(e) doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 37,25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 37,31 à moins de

prolonger son congé de la manière prévue à l'article 37,38. Au terme de cette période, l'employé(e) qui ne s'est pas présenté au travail est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employé(e) qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

37,46 L'employé(e) à qui le sous-ministre a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à l'article 37,38 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 37,37 doit donner un avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé. S'il ne se présente pas au travail à la date de retour prévu, il est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

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

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, l'employé(e) réintègre son emploi ou est affecté(e) à un emploi de sa classe d'emplois situé si possible dans la même localité mais de toute façon à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

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

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

Employés à temps partiel

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

a) L'article 37,19, les troisième, quatrième et cinquième alinéa du paragraphe d) de l'article 37,20, le paragraphe e) de l'article 37,20 ainsi que les articles 37,24, 37,30, 37,42 et 37,47 de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

L'employé à temps partiel peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant, dont deux (2) jours sans réduction de traitement. 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 l'enfant à la maison ou le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de la grossesse. Dans le cas du congé pour adoption, le congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le quinzième jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. L'employé qui désire se prévaloir du présent congé en avise

le sous-ministre dès que possible. Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

- i) dans le cas des visites prévues au paragraphe c) de l'article 37,23, le congé spécial auquel l'employé à temps partiel a droit est de deux (2) jours. Ce congé spécial peut être pris par demi-journée;
- ii) lors d'un congé spécial en vertu de l'article 37,22 ou de l'article 37,23, l'employée à temps partiel bénéficie des avantages qui sont prévus aux par les articles 37,50 et 37,51;
- iii) le dernier alinéa de l'article 37,23 ne s'applique pas à l'employée à temps partiel.

Durant les congés prévus à l'article 37,22 et à l'article 37,23, l'employé à temps partiel peut se prévaloir des bénéfices du régime d'assurance traitement pour autant qu'il y ait droit. Dans le cas du paragraphe c) de l'article 37,23, l'employé à temps partiel doit avoir épuisé les deux (2) jours mentionnés au sous-paragraphe i) du présent paragraphe.

c) Les dispositions relatives aux congés partiels sans traitement prévues par l'article 37,38 s'appliquent à l'employé à temps partiel sous réserve qu'il doit être disponible un minimum de deux (2) jours consécutifs par semaine. Aux fins exclusives de ce paragraphe, la semaine de travail est du lundi au dimanche.

d) Aux fins de la présente section, le traitement hebdomadaire servant à calculer l'indemnité de congé de maternité ou, selon le cas, l'indemnité de congé de paternité ou l'indemnité de congé pour adoption de l'employé(e) à temps partiel est définie comme suit :

TRAITEMENT HEBDOMADAIRE : Le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité ou, le cas échéant, son congé de paternité ou son congé pour adoption et pendant lesquelles l'employé n'a pas été mis à pied. Si, pendant cette période, l'employé à temps partiel a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement, aux fins du calcul de son indemnité durant son congé de maternité ou durant son congé de paternité ou durant son congé pour adoption, on réfère au traitement à partir duquel telles prestations ont été établies.

Dans le cas de l'employé à temps partiel qui, à la date du début de son congé de maternité ou, le cas échéant, à la date du début de son congé de paternité ou de son congé pour adoption, ne détient pas le statut d'employé à temps partiel depuis au moins vingt (20) semaines, la différence entre les vingt (20) semaines nécessaires au calcul de son traitement hebdomadaire moyen et le nombre de semaines depuis sa nomination à titre d'employé à temps partiel est considérée avoir été rémunérée en moyenne trente-deux (32) heures par semaine au traitement horaire.

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

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité ou le congé de paternité ou le congé pour adoption de l'employé à temps partiel comprend la date de majoration

des taux des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire est fait à partir du traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité ou le congé de paternité ou le congé pour adoption comprend cette date, le traitement hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

e) Aux fins du 2^e alinéa du paragraphe a) du présent article, le traitement à maintenir pour chacun des deux (2) jours de congé sans réduction du traitement correspond à un cinquième (1/5) du traitement hebdomadaire moyen tel que calculé au paragraphe d) du présent article.

37,49 L'employée à temps partiel non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ni aux prestations du Régime d'assurance emploi, est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'employée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 37,20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit à un congé d'une durée de vingt (20) semaines et de recevoir, pour chaque semaine durant dix (10) semaines, une indemnité calculée selon la formule suivante :

en additionnant :

- a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
- b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a).

L'article 37,17 s'applique à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

37,50 Durant le congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 37,12, durant le congé de paternité prévu à l'article 37,25 ou durant le congé pour adoption prévu à l'article 37,31, et durant les congés spéciaux prévus aux articles 37,22 et 37,23, l'employé à temps partiel bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation des vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- à chaque période de paie, d'un montant de trois et sept centièmes pour cent (3,07 %) calculé sur la base de son traitement horaire, pour le nombre hebdomadaire moyen d'heures à partir duquel son indemnité a été établie. Ce montant est versé en compensation du fait que l'employé ne peut pas accumuler des congés de maladie.

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

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

37,52 L'employé à temps partiel qui bénéficie d'une prime de rétention en vertu de l'article 44,16 continue de recevoir cette prime durant son congé de maternité, son congé de paternité et durant le congé pour adoption prévu par l'article 37,31, pour autant qu'il y ait droit.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par l'employé en prestation d'assurance emploi, en indemnités conformément aux articles 37,15 et 37,49 et en primes, ne peut excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de la somme du traitement et des primes prévues au présent article.

Employés occasionnels

37,53 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé(e) occasionnel(le), sans toutefois excéder les périodes où il ou elle aurait effectivement travaillé, et sous réserve des particularités suivantes :

- a) le congé à l'occasion de la naissance de son enfant prévu à l'article 37,24, le congé à l'occasion de l'adoption de son enfant prévu à l'article 37,30 ou le congé pour adoption prévu à l'article 37,36 s'appliquent; toutefois, seuls les deux (2) premiers jours de congé sont avec maintien du traitement;
- b) le congé de paternité prévu à l'article 37,25, sa prolongation prévue à l'article 37,26, le congé pour adoption prévu à l'article 37,31 et sa prolongation prévue à l'article 37,32 s'appliquent; toutefois ces congés sont sans traitement et les indemnités prévues aux articles 37,27, 37,28, 37,33 et 37,34 ne s'appliquent pas;
- c) concernant le congé sans traitement prévu à l'article 37,38, seul le congé prévu au paragraphe b) s'applique;
- d) les congés spéciaux prévus par à l'article 37,23 s'appliquent: toutefois ces congés sont sans traitement;
- e) les articles 37,13, 37,29, 37,35, 37,37 et 37,43, à l'exception de l'accumulation de l'expérience, ne s'appliquent pas;
- f) l'article 37,22, sous réserve des dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif, ne s'applique pas.

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

Dispositions générales

38,01 Aux fins de la présente section, on entend par personne à charge une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le *Règlement sur le régime général d'assurance médicaments* et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu par la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*, domiciliée chez l'employé qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

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

a) tout employé dont la semaine régulière de travail est à temps complet ou à soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps complet et qui a un (1) mois d'ancienneté, le sous-ministre verse, dans ce cas, sa pleine contribution pour cet employé;

b) tout employé dont la semaine régulière de travail est de plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet : après trois (3) mois d'ancienneté, le sous-ministre verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour un employé à temps complet, l'employé payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution;

c) tout employé dont la semaine régulière de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps complet est exclu totalement, qu'il soit ou non assujetti à la convention.

Définition d'invalidité

38,03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une complication grave d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les attributions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par le sous-ministre.

Cependant, pour la durée d'une telle invalidité, laquelle ne peut excéder la période prévue à l'article 38,17, 38,36 ou 38,46, selon le cas, il est loisible au sous-ministre d'affecter l'employé sans diminuer son traitement 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. Cette période d'affectation temporaire qui ne devrait généralement pas excéder six (6) mois et qui ne peut avoir pour effet de prolonger au-delà de 104 semaines la période d'invalidité peut s'effectuer à temps plein ou à temps partiel.

Durant cette période d'affectation temporaire, l'employé est toujours considéré invalide et aucun congé sans traitement ou partiel sans traitement ne peut être autorisé. L'employé reçoit toutefois

son traitement pour les heures travaillées. Les jours de travail effectifs dans le cadre d'une utilisation temporaire ne peuvent être comptabilisés à titre de période de requalification prévue aux articles 38,04 et 38,35.

Pour les heures prévues à son affectation temporaire :

- le traitement de l'employé est maintenu conformément à ce que prévoit la convention collective, s'il survient un jour férié prévu à la section 35, ou s'il se voit autoriser un congé pour lequel la convention collective prévoit le maintien du traitement, et ce, s'il y aurait eu droit s'il avait été dans le cours normal de son emploi;
- l'employé accumule et peut utiliser des vacances, selon les modalités prévues à la convention collective;
- l'employé cotise à son régime de retraite et paie ses contributions au régime d'assurance comme s'il était dans le cours normal de son emploi;
- lorsqu'applicable, sous réserve de répondre aux conditions prévues à l'article 38,28, l'employé accumule des crédits de congé de maladie pour les six (6) premiers mois d'affectation temporaire, mais ne peut pas les utiliser, sauf en application des congés pour responsabilités familiales prévus aux articles 36,06 et 36,07. Advenant une absence ponctuelle en maladie, l'employé bénéficie du régime d'assurance traitement selon la période écoulée depuis le début de l'invalidité. Dans le cas où, exceptionnellement, la période d'affectation temporaire excéderait six (6) mois, l'accumulation des congés de maladie est limitée aux six (6) premiers mois d'affectation temporaire.

Période d'invalidité et période de requalification

38,04 À moins que l'employé n'établisse à la satisfaction du sous-ministre ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente, une période d'invalidité est :

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

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

Malgré ce qui précède, est considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle l'employé doit s'absenter de son travail pour subir des traitements prescrits par un médecin et reliés à une invalidité antérieure. À cette fin, une telle période peut être comptabilisée sur une base horaire.

38,05 À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par l'employé lui-

même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la présente section.

N'est pas reconnue comme une période d'invalidité, une période d'invalidité au cours de laquelle l'employé refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin.

38,06 Malgré l'article 38,05, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins de la présente section, la période d'invalidité pendant laquelle l'employé reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation dans une clinique ou dans un centre de désintoxication.

38,07 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

Régimes d'assurance

38,08 L'employeur administre le régime d'assurance maladie et les régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat; il effectue notamment la retenue des cotisations requises. Ce contrat, qui ne peut comporter de stipulations impliquant une obligation monétaire de la part de l'employeur autre que celles découlant de la présente section ni de stipulations contraires à la convention, prévoit un maximum de cinq (5) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participants. Les régimes couvrent l'employé, son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge.

L'assureur ou le groupe d'assureurs agissant comme assureur seul retenu par le syndicat, a son siège social au Québec.

38,09 Les dispositions du contrat visant l'administration des régimes font l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat. Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette entente ne peut faire l'objet d'un grief.

38,10 Les régimes complémentaires peuvent comporter, séparément ou en combinaison avec des prestations d'assurance maladie, des prestations d'assurance vie et d'assurance traitement. Les prestations d'assurance traitement complémentaires doivent répondre aux exigences suivantes :

a) le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la banque de maladie du prestataire, le cas échéant;

b) 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 toute autre source, notamment la *Loi sur l'assurance automobile*, le Régime de rentes du Québec, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, le Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que l'employé peut recevoir d'autres sources;

c) 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;

d) le traitement assurable qui est utilisé aux fins du versement par l'assureur des cotisations au RRAPSC est le traitement qui sert de base de calcul des prestations du régime d'assurance traitement de l'employeur à la fin de la cent quatrième (104^e) semaine d'invalidité;

e) le traitement peut être ajusté le 1^{er} janvier de chaque année qui ne suit pas plus de six (6) mois la cent quatrième (104^e) semaine d'invalidité selon un pourcentage qui ne doit pas excéder le pourcentage de l'augmentation de l'échelle de traitement qui est applicable à l'égard de l'année qui précède le 1^{er} janvier concerné;

f) l'ajustement du traitement assurable doit être révisé lorsque le pourcentage de l'augmentation de l'échelle de traitement est effectué de façon rétroactive.

38,11 Une entente en application de l'article 38,09 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 ce tarif au minimum deux (2) mois à l'avance. Cet avis peut être de quarante-cinq (45) jours s'il n'y a pas de changement d'assureur ni de changement de structure de tarification dans les régimes;

b) sous réserve de la possibilité de laisser les sommes en dépôt, tout dividende ou ristourne le cas échéant, fait l'objet d'un congé de prime. Dans ce cas, l'employeur est avisé au minimum quarante-cinq (45) jours avant son entrée en vigueur.

L'alinéa qui précède n'a pas pour effet d'empêcher qu'un dividende ou ristourne soit affecté à une bonification de régime;

c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;

d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle l'employé n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employé cesse d'être un participant;

e) dans le cas de promotion, de rétrogradation, de réorientation professionnelle, de reclassement ou d'intégration, le nouvel assureur accorde à l'employé concerné, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance vie égal au montant d'assurance vie antérieurement détenu par cet employé, en vertu du contrat qui le protégeait lorsque de tels bénéfices sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel l'employé adhère;

f) la transmission à l'employeur d'une (1) copie conforme du contrat et de tout avenant de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges; lorsque l'assureur est choisi, la transmission

à l'employeur des éléments non conformes au cahier des charges le cas échéant. Les dispositions relatives aux formules financières n'ont pas à être transmises à l'employeur. Toutefois, l'employeur est informé du contenu de tout avenant au moins trente (30) jours avant la date de son entrée en vigueur;

g) les conditions concernant la retenue des primes requises notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement, et ce, en application du contrat d'assurance : dans ce dernier cas, les travaux nécessaires pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du syndicat à moins d'une entente avec l'employeur;

h) la transmission par l'assureur à l'employeur des relevés d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des adhérents.

Régime d'assurance vie

38,12

a) l'employé bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400 \$);

b) de plus, un montant d'assurance vie de cent mille dollars (100 000 \$) est versé par l'employeur à tout employé qui décède des suites d'un accident survenu à cause de l'exercice des attributions 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 attribuable à sa faute lourde.

Régime de base d'assurance maladie

38,13 La contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie de 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 : vingt dollars (20,00 \$) par mois;

À compter de la paie suivant le 45^{ième} jour de l'entrée en vigueur de la convention collective : soixante dollars (60,00 \$) par mois

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

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

À compter de la paie suivant le 45^{ième} jour de la signature de la convention collective: vingt-quatre dollars (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.

38,14 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants indiqués aux paragraphes a) et b) de l'article 38,13 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 à l'article 38,08 comprenant ou non le solde des prestations du régime de base d'assurance maladie.

38,15 La participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire mais un employé peut, moyennant un préavis écrit à l'assureur, refuser ou cesser d'y participer à la condition qu'il établisse que lui-même, son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance comportant des prestations similaires ou qu'il est lui-même assuré à titre de conjoint, d'enfant à charge ou de personne à charge.

L'assureur doit transmettre sa décision dans les trente (30) jours suivant la réception du préavis. Toute exemption prend effet à compter du début de la deuxième (2^e) période de paie suivant l'acceptation par l'assureur.

Malgré ce qui précède, l'employé qui a refusé ou cessé de participer au régime de base d'assurance maladie, et ce, aux conditions prévues à la présente section, peut néanmoins participer aux régimes complémentaires.

La participation au régime d'assurance invalidité de longue durée est obligatoire. Toutefois, il devient optionnel lorsque l'employé atteint soixante (60) ans d'âge ou lorsqu'il a vingt-cinq (25) années ou plus de service crédité au Régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels (RRAPSC).

38,16 L'employé qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :

- a) qu'antérieurement il était assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge en vertu du présent régime d'assurance ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
- b) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge;
- c) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge.

Sous réserve du paragraphe a), 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.

Assurance traitement

38,17 Sous réserve des dispositions des présentes, un employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

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

Malgré ce qui précède, l'employé qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu à l'article 38,20 se voit appliquer les dispositions suivantes :

- chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un (1) jour complet de congé de maladie;

- la période d'invalidité pendant laquelle l'employé peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à la date de son départ en invalidité;

- l'employé conserve à sa réserve les congés de maladie qui, en application des dispositions de l'article 38,20 n'ont pas été utilisés;

b) à compter de l'expiration de la période prévue au paragraphe a) sous réserve, le cas échéant, d'un délai de carence minimal de cinq (5) jours ouvrables ou quarante (40) heures pour l'employé assujetti à l'horaire prévu à la section A de l'annexe 6 depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante dollars (40 \$) par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son traitement en excédent de ce montant mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent ($66 \frac{2}{3}$ %) de son traitement.

Dans le cas d'un horaire établi en vertu de l'article 30,03, le délai de carence est égal à la moyenne des heures hebdomadaires calculées sur l'ensemble des périodes d'un même cycle de travail, étant entendu que le délai de carence ne peut être inférieur à cinq (5) jours ou supérieur à quarante (40) heures, considérant le premier des deux (2) délais atteint;

c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) du montant déterminé pour la période précitée.

Le traitement de l'employé aux fins du calcul des montants prévus au présent article est celui prévu au paragraphe c) de l'article 41,01 à la date où commence le paiement de la prestation.

Toutefois, ce traitement est réajusté conformément aux dispositions relatives au rythme de croissance de l'échelle de traitement de l'employé prévues à la section 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 à la section 19 sont respectées.

38,18 À compter de la cinquième semaine d'invalidité au sens de l'article 38,03, l'employé peut, après approbation du sous-ministre, bénéficier d'une période de réadaptation aux attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujéti au régime d'assurance traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue.

Durant cette période de réadaptation, l'employé reçoit son traitement pour le temps travaillé uniquement au lieu des avantages prévus aux paragraphes a), b) ou c) de l'article 38,17, et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste.

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

La période de réadaptation, incluant le cas échéant les jours de vacances prévus à l'alinéa précédent, ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà des cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) de l'article 38,17.

38,19 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 maladie à sa réserve, il bénéficie de l'exonération de ces 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 présente convention collective, l'employé bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance traitement visé à la présente section, est réputé absent sans traitement même si l'employeur assume le paiement des prestations.

L'employé absent pour invalidité et sujet à l'application des dispositions des paragraphes b) et c) de l'article 38,17, pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement de l'année suivante, est réputé absent avec traitement aux fins de l'application des dispositions de l'article 34,02. Si l'employé est absent pour invalidité pour une période additionnelle à cette période de six (6) mois au cours d'une même année financière et sujet à l'application des dispositions des paragraphes b) et c) de l'article 38,17, il est réputé absent sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

38,20 Les prestations versées en vertu de l'article 38,17, de l'article 38,36 ou de l'article 38,46, 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 d'indemnisation des victimes d'actes criminels*, la *Loi sur le civisme* ou en vertu du Régime de rentes du Québec ou du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Aux fins du présent article, les jours de congé de maladie utilisés conformément aux dispositions du paragraphe a) de l'article 38,17 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 à l'alinéa précédent.

La détermination du montant de la prestation d'assurance traitement à verser à l'employé bénéficiant d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public est faite de la façon suivante :

- la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant de l'article 38,17, 38,36 ou 38,46, selon le cas. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et de l'assurance-emploi; de plus, les prestations prévues au paragraphe a) de l'article 38,17 sont réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à être versé.

Sur demande écrite du sous-ministre laquelle est accompagnée des formulaires appropriés, l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au premier alinéa doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue par les paragraphes a), b) et c) de l'article 38,17, 38,36 ou 38,46 selon le cas, ne s'applique qu'à compter du moment où l'employé est reconnu admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public, il doit en informer sans délai le sous-ministre. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement, le sous-ministre établit le trop-payé et l'employé doit rembourser l'employeur conformément à l'article 46,10.

Malgré l'alinéa qui précède, l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*, peut refuser de présenter sa demande à l'organisme concerné s'il a choisi de ne pas porter plainte à la suite de l'acte criminel commis contre lui. De même, l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité en vertu de son régime de retraite peut refuser de présenter sa demande.

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 formules nécessaires.

38,21 Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes b) et c) de l'article 38,17, en vertu de l'article 38,36 ou en vertu de l'article 38,46, cesse au plus tard avec la date effective de la retraite de l'employé. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail. 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.

38,22 Le versement des montants payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance traitement est effectué directement par le sous-ministre mais sous réserve de la présentation par l'employé des pièces justificatives.

38,23 S'il y a abus de la part de l'employé ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir à ses frais, à la demande du sous-ministre, un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'absence. 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.

Le délai de trois (3) jours prévus à l'alinéa précédent ne s'applique pas lors des treize (13) jours fériés et chômés énumérés à l'annexe 2 ainsi que le 1^{er} et le 2 janvier, le samedi et le dimanche de la fin de semaine de Pâques, le 23, le 24 et le 25 juin, le 30 juin, le 1^{er} et le 2 juillet, le 24, le 25, le 26 et le 31 décembre. Au cours de ces journées, le sous-ministre peut en tout temps 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.

En application de l'alinéa précédent, ce certificat est aux frais du sous-ministre si l'employé est absent durant moins de trois (3) jours.

Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, le sous-ministre ou bien l'assureur ou un organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

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'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.

L'employé qui ne se présente pas à un examen médical auquel il est tenu de se soumettre rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par le sous-ministre ou la part de l'employeur dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 46,09 s'appliquent.

38,24 De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser son sous-ministre sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie et lui indiquer où le sous-ministre peut communiquer avec lui durant son invalidité.

Pour avoir droit à un permis d'absence pour cause de maladie, l'employé doit remettre au sous-ministre dès son retour au travail, une déclaration écrite établissant la cause de son absence.

38,25 La vérification peut être faite lorsque le sous-ministre le juge à propos. Advenant que l'employé ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de l'employé, le sous-ministre peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

38,26 Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employé n'a pu aviser le sous-ministre sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.

38,27 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement de grief prévue à la section 12.

38,28 Pour chaque mois civil pendant lequel l'employé a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables, le sous-ministre crédite à l'employé six heures et quarante minutes (6h40) de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin de ce mois. S'il ne répond pas à la condition exigée, l'employé perd son droit au crédit pour ce mois.

38,29 Les crédits de congé de maladie qu'acquiert l'employé sont versés à sa réserve. Les jours utilisés sont soustraits de sa réserve.

Sauf si la présente convention collective en prévoit le paiement, l'employé qui accède, par reclassement, promotion, rétrogradation ou réorientation, à un corps d'emploi qui n'est pas régi par la présente convention collective mais pour lequel le régime d'assurance prévoit l'accumulation de congés de maladie, conserve à sa réserve les jours de congés de maladie accumulés, lesquels pourront être utilisés conformément aux conditions de travail qui lui seront applicables.

38,30 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) Lorsqu'un employé accède à un corps d'emploi qui n'est pas visé par l'unité d'accréditation du Syndicat, mais qui bénéficie d'un régime d'assurance traitement qui prévoit 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 salaire applicable à la veille de son accession au nouveau corps d'emploi

38,31 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.

38,32 L'employé absent sans traitement ou suspendu n'accumule et ne peut utiliser aucun congé de maladie. Il n'est admissible à aucune des prestations visées par l'article 38,17 ou par l'article 38,36 selon le cas, mais il conserve, sous réserve de l'article 38,30, les jours de congé de maladie à sa réserve avant son départ.

Remboursement de la réserve de congé de maladie

38,33 Le sous-ministre procède au paiement de la réserve de congés de maladie dans les situations décrites ci-dessous :

a) Lors de sa démission, de son congédiement administratif ou disciplinaire, de son décès ou de sa retraite, le sous-ministre paie à l'employé (ou à ses ayants droit, le cas échéant) qui a au moins une (1) année d'ancienneté depuis sa nomination à titre temporaire une indemnité l'équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à titre d'employé de la fonction publique. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employé au moment de son départ.

Malgré ce qui précède, l'employé temporaire ayant accumulé six (6) mois d'ancienneté à qui on met fin à l'emploi en raison de l'application des dispositions de la section 21 reçoit l'indemnité compensatoire prévue à l'alinéa précédent.

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

b) Lorsque l'employé accède, par reclassement, promotion, rétrogradation ou réorientation, à un corps d'emplois qui n'est pas régi par la présente convention collective, corps d'emploi 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'emploi.

Employés à temps réduit

38,34 La période de requalification à une nouvelle invalidité prévue à l'article 38,04 s'applique à l'employé à temps réduit sous réserve des particularités décrites aux paragraphes ci-dessous.

Application pour l'employé à temps réduit dont l'horaire est égal ou supérieur à quatre-vingt pour cent (80%) du temps complet

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

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 est requalifié :

i) après une période de vingt-quatre (24) jours consécutifs de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit, dans le cas d'une période d'invalidité de plus de vingt (20) jours, mais inférieure à cinquante-deux (52) semaines.

- ii) après une période de quarante-huit (48) jours consécutifs de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit, dans le cas d'une période d'invalidité égale ou supérieure à cinquante-deux (52) semaines.

La période de requalification de l'employé qui, au cours de sa période de requalification de vingt (24) ou quarante-huit (48) jours consécutifs, s'absente, peu importe le motif, est reprise à zéro au retour de son absence.

L'employé qui a amorcé la période de requalification de vingt (24) ou quarante-huit (48) jours consécutifs décrites au présent paragraphe mais dont l'horaire réduit prend fin avant que ne soit complétée cette requalification est assujéti aux dispositions décrites au paragraphe c) du présent article

c) La période de requalification de l'employé assujéti au paragraphe b) et dont l'horaire devient à temps complet avant que ce ne soit complétée la période de vingt (24) ou quarante-huit (48) jours consécutifs, se termine à la première de ces deux éventualités :

- i) au terme d'une période de vingt (24) ou quarante-huit (48) jours consécutifs de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire, tel qu'initialement prévu;
- ii) au terme d'une période de quinze (15) ou trente (30) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, le calcul de cette période de quinze (15) ou trente (30) jours débutant le premier jour de sa semaine normale de travail pour laquelle son horaire est à temps complet.

Application pour l'employé à temps réduit dont l'horaire est inférieur à 80% du temps complet

d) 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;

e) 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 à l'article 38,04. Son horaire réduit est suspendu à compter de son retour au travail, que ce retour, s'effectue avec ou sans période de réadaptation. L'horaire réduit est remis en vigueur, s'il y a lieu, lorsque la période de requalification est complétée. La suspension automatique de l'horaire réduit ne s'applique pas à l'employé à temps réduit résultant d'un congé partiel parental.

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

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

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

i) Si l'employé choisit de mettre fin à son congé partiel parental ou de le modifier de telle sorte que son horaire de travail soit d'au moins 80% du temps complet, la période de requalification sera celle prévue à l'article 38,04 ou celle prévue aux paragraphes a) ou b) du présent article, selon la situation applicable. Toute modification à son congé doit être présentée conformément aux dispositions prévues à la section 37.

ii) Si l'employé choisit de poursuivre son congé partiel parental la période de requalification ne pourra débuter.

38,35 Le montant mentionné au paragraphe a) de l'article 38,12 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les employés à temps réduit.

38,36 L'article 38,17 de la présente section s'applique à l'employé à temps réduit de la façon suivante :

- le délai de carence prévu au paragraphe b) de l'article 38,17 préalable au versement des prestations d'assurance traitement à l'employé à temps réduit est égal au nombre d'heures hebdomadaire moyen prévues à son horaire réduit de travail;
- la prestation visée aux paragraphes b) et c) de l'article 38,17 est réduite au prorata, en référence à la moyenne des heures prévues à l'horaire de travail de l'employé à temps réduit au cours des dix (10) périodes de paie précédent le début de l'invalidité. Malgré ce qui précède, la prestation est calculée en référence à la base théorique de l'horaire à temps réduit si, au cours des dix (10) périodes de paie précédant le début de l'invalidité, l'employé était en congé sans traitement ou absent en vertu des sections 37 à 39 ou s'il n'était pas à temps réduit pour la totalité de ces dix (10) périodes.

38,37 Aux fins du troisième alinéa de l'article 38,19, les périodes au cours desquelles l'employé à temps réduit reçoit des prestations d'assurance traitement sont considérées des absences avec traitement jusqu'à concurrence de la moitié des heures prévues à son horaire pendant l'année financière, les absences pour invalidité en sus de ces heures sont réputées sans traitement.

38,38 L'article 38,18 s'applique à l'employé à temps réduit. Toutefois, dans le cas de l'employé à temps réduit dont l'horaire est inférieur à 80% du temps complet et dont l'horaire réduit a été suspendu en application du paragraphe e) de l'article 38,34, celui-ci reçoit, pour le temps non travaillé, les avantages prévus aux paragraphes a), b) ou c) de l'article 38,17 au prorata de l'horaire réduit qui lui était applicable.

38,39 L'article 38,21 de la présente section s'applique à l'employé à temps réduit de la façon suivante :

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

38,40 L'article 38,29 de la présente section s'applique à l'employé à temps réduit de la façon suivante :

- Le crédit de congé de maladie octroyé à l'employé à temps réduit est une fraction de six heures et quarante minutes (6h40). La valeur est obtenue en divisant le nombre d'heures de travail rémunérées prévues à l'horaire de l'employé au cours de ce mois par le nombre d'heures prévues à l'horaire de l'employé occupant un emploi à temps complet pour ce même mois, le quotient est multiplié par six heures et quarante minutes (6h40). Ce crédit ne sera octroyé que si l'employé à temps réduit a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus des heures de travail prévues à son horaire pendant le mois.

Employés à temps partiel

38,41 Les articles 38,02, 38,17, 38,19, le deuxième alinéa de l'article 38,20, l'article 38,21, les articles 38,28 à 38,40 de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

38,42 Malgré l'article 38,41, dans le cas de l'employé à temps partiel qui au moment de sa nomination détient une réserve de congés de maladie accumulée à titre de fonctionnaire, les articles 38,30, 38,31, 38,32 et 38,33 s'appliquent. Dans l'éventualité où l'employé à temps partiel visé au présent alinéa est, en application de l'article 20,03, affecté dans un emploi à temps complet, la réserve de congés de maladie qu'il détient, au moment de cette affectation, doit être utilisée conformément aux dispositions du paragraphe a) de l'article 38,17.

38,43 L'employé à temps partiel ayant au moins trois (3) mois d'ancienneté depuis sa nomination à titre d'employé à temps partiel bénéficie, en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus à la présente section. L'employeur verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour un employé occupant un emploi à temps complet, l'employé à temps partiel payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution.

Malgré le premier alinéa du présent article, lorsque l'employé à temps partiel ne reçoit aucun traitement durant une période complète de paie de l'employeur, il doit maintenir sa participation et verser la pleine contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution.

L'employeur peut retenir sur la première paie versée à l'employé à temps partiel à son retour au travail toutes sommes dues par l'employé à l'assureur. L'employeur s'engage alors à verser ces sommes à l'assureur.

38,44 La période de requalification à une nouvelle invalidité prévue à l'article 38,04 s'applique à l'employé à temps partiel sous réserve de la particularité suivante :

- a) dans le cas d'une absence en invalidité inférieure à cinquante-deux (52) semaines, l'employé est requalifié après une période de quinze (15) jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à l'horaire de son emploi temps partiel ;
- b) Dans le cas d'une absence en invalidité égale ou supérieure à cinquante (52) semaines, l'employé est requalifié après une période de trente (30) jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à l'horaire de son emploi à temps partiel.

38,45 Le montant mentionné au paragraphe a) de l'article 38,12 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les employés à temps partiel.

38,46 Sous réserve de la convention, un employé à temps partiel a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

a) à compter du premier jour où l'employé à temps partiel est disponible pour se présenter au travail et qui suit la production d'un certificat médical, sous réserve d'un délai de carence minimal de sept (7) jours sans salaire, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation équivalant à soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) du traitement hebdomadaire moyen des cinquante-deux (52) dernières semaines précédant la date du début de la période d'invalidité;

Si, pendant la période de cinquante-deux (52) semaines prévues à l'alinéa précédent, l'employé à temps partiel a reçu une indemnité ou des prestations, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen, on se réfère au traitement hebdomadaire moyen à partir duquel telle indemnité ou telles prestations ont été établies.

Dans le cas de l'employé à temps partiel qui, à la date du début de la période d'invalidité ne détient pas le statut d'employé à temps partiel depuis au moins cinquante-deux (52) semaines, la différence entre les cinquante-deux (52) semaines nécessaires et le nombre de semaines depuis sa nomination à titre d'employé à temps partiel est considérée avoir été rémunérée en moyenne trente-deux (32) heures par semaine au traitement horaire.

b) à compter de l'expiration de la période de cinquante-deux (52) semaines mentionnées au paragraphe a) du présent article jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) de la prestation déterminée en vertu du paragraphe a) du présent article.

38,47 À compter de la cinquième (5^e) semaine d'invalidité au sens du premier alinéa de l'article 38,03, un employé à temps partiel peut, après approbation du sous-ministre, bénéficier d'une période de réadaptation aux attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujéti au régime d'assurance traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue.

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

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

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

Durant cette période, l'employé à temps partiel reçoit son traitement pour le temps travaillé au lieu des avantages prévus à l'article 38,46, et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste. Lorsque le nombre hebdomadaire d'heures ainsi travaillées est inférieur au nombre hebdomadaire moyen d'heures à partir duquel ses prestations ont été établies, l'employé reçoit ses prestations pour chaque heure comprise entre le nombre d'heures travaillées et le nombre hebdomadaire moyen d'heures à partir duquel ses prestations ont été établies. Lorsque le nombre hebdomadaire d'heures ainsi travaillées excède le nombre hebdomadaire moyen d'heures à partir duquel ses prestations ont été établies, l'employé à temps partiel ne reçoit pas de prestation. Durant cette période, l'employé à temps partiel demeure invalide au sens du premier alinéa de l'article 38,03.

Cette période de réadaptation ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà de cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des paragraphes a) et b) de l'article 38,46.

Le traitement de l'employé aux fins du calcul des montants prévus au présent article est celui prévu au paragraphe c) de l'article 41,01 à la date où commence le paiement de la prestation.

Le traitement servant à établir les prestations prévues au présent article est réajusté conformément aux dispositions relatives au rythme de croissance de l'échelle de traitement de l'employé prévues à la section 41. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employé à temps partiel aurait normalement droit, si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la section 19 sont respectées.

38,48 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, l'employé à temps partiel invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujéti, il demeure assuré et doit verser les primes requises aux régimes d'assurance.

À compter du début du délai de carence, l'employé à temps partiel bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

38,49 L'employé absent pour invalidité et sujet à l'application des dispositions des paragraphes a) et b) de l'article 38,46 pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins entre le 1^{er} mars et le dernier jour de février, est réputé absent avec traitement aux fins de l'application des dispositions de l'article 34,17. Dans un tel cas, les heures servant à la détermination de la durée des vacances sont celles qui ont été comptabilisées aux fins du calcul de l'indemnité prévue à l'article 38,46.

Si l'employé est absent pour invalidité pour une période additionnelle à cette période de six (6) mois au cours d'une même année financière et sujet à l'application des dispositions des paragraphes a) et b) de l'article 38,46, il est réputé absent sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

Employés occasionnels

38,50 La présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

Dispositions transitoires

Employé invalide à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective

38,51 La présente section s'applique à l'employé à temps réduit invalide à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective sous réserve des adaptations prévues aux articles 38,34 à 38,40 et sous réserve des particularités suivantes :

- a) L'employé à temps réduit qui a débuté une période d'invalidité avant l'entrée en vigueur de la présente section, et qui, à la date d'entrée en vigueur de celle-ci est de retour au travail mais n'a pas complété sa période de requalification au sens de l'article 38,04 de la convention collective 2015-2020, n'est pas assujéti à l'article 38,34 de la présente convention collective et ne le deviendra qu'au moment il aura complété cette période de requalification.
- b) L'employé à temps réduit qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente section, est invalide n'est pas assujéti aux articles 38,36 et 38,38 de la présente convention collective et demeure assujéti aux dispositions des articles 38,35 et 38,38 de la convention 2010-2015 et ce, tant que la période d'invalidité se poursuit.

38,52 L'employé à temps partiel qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, est invalide n'est pas assujéti à l'article 38,44 de la présente convention collective mais demeure assujéti aux dispositions de l'article 38,04 de la convention collective 2015-2020 et ce, tant que la période d'invalidité se poursuit.

SECTION 39 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Indemnités et avantages

39,01 L'employé incapable d'exercer les attributions de sa classe d'emplois à la suite d'une lésion professionnelle subie alors qu'il était 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 sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et le traitement net qu'il retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un montant brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel l'employé aurait droit durant cette période.

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

39,02 Aux fins de l'article 39,01, le traitement net s'entend du traitement tel qu'il est défini au paragraphe c) de l'article 41,01 majoré le cas échéant, pendant les périodes où il y a droit, des

allocations d'isolement et de rétention, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par l'employé au régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au régime de retraite et aux régimes d'assurance collective.

39,03 L'employé visé à la présente section qui a droit à l'indemnité de remplacement du revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est réputé invalide au sens du premier alinéa de l'article 38,03 et régi par les dispositions de la section 38. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la présente convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard de la manière suivante :

a) Vacances

Aux fins de l'application des dispositions des articles 34,01 et 34,02, l'employé est réputé absent avec traitement pour les seules périodes où peut être versée la somme complémentaire prévue à 39,01;

b) Congés de maladie

Aux fins de l'application des dispositions de l'article 38,28, l'employé est réputé absent avec traitement pour les seules périodes où peut être versée la somme complémentaire prévue à 39,01;

c) Assurance traitement

Pendant la période où il reçoit l'indemnité complémentaire prévue à l'article 39,01, l'employé n'utilise pas les congés de maladie à son crédit et aucun débit n'est effectué à sa réserve.-Toutefois, les dispositions du présent article ne doivent pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des articles 38,17, 38,18 et 38,20 notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence ;

d) Recours

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 à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, tels recours remplaçant la procédure de règlement des griefs prévue à la convention et la procédure prévue au quatrième alinéa de l'article 38,25 concernant la divergence d'opinions entre le médecin désigné par la 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* ;

e) Examen médical

L'employé qui ne se présente pas à un examen médical auquel il est tenu de se soumettre rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par le sous-ministre. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 46,09 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

Droit de retour au travail

39,04 L'employé visé à la présente section qui redevient capable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois avant l'expiration des périodes d'assurance traitement prévue à l'article 38,17 ou 38,46 selon le cas, doit aviser le sous-ministre dès que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, l'employé est réintégré dans son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il n'avait été absent du travail.

39,05 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 aux articles 38,17 et 38,46. Il en est de même pour les périodes où, en application des dispositions de l'article 38,03 ou de l'article 38,18, l'employé revient au travail.

39,06 Lorsqu'en application des dispositions de l'article 14,17, le sous-ministre reclasse, rétrograde ou réoriente pour cause d'invalidité l'employé visé à la présente section, le taux de traitement est déterminé conformément à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*. Toutefois, le taux de traitement que recevait l'employé avant son reclassement, sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle n'est pas réduit.

39,07 L'employé visé à la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu peut, s'il en fait la demande à son sous-ministre, recevoir les montants d'assurance traitement qui, selon les dispositions des articles 38,17 et 38,18, lui sont applicables à la date de sa demande, et ce, dans la mesure où il est réputé invalide au sens de l'article 38,03. En cas de divergence d'opinions, l'arbitrage médical prévu à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* s'applique.

Malgré les dispositions de l'article 46,09, dès que, à la suite d'une décision à l'une ou l'autre des instances prévues à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, l'employé reçoit de nouveau son indemnité de remplacement du revenu, il rembourse au sous-ministre les sommes reçues en vertu du présent article. Les dispositions des articles 38,17, 38,18, 38,20, 39,01, 39,02 et 39,03 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Lorsqu'à l'issue d'un mécanisme de révision et d'appel prévus par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, des sommes ont été versées en trop à un employé et qu'il y a lieu de corriger ses réserves de vacances et de congés de maladie, ces sommes ne sont pas récupérées et les ajustements ne sont pas effectués si l'employé a contesté la décision concernée. Lorsque la décision est finale et sans appel, s'il y a lieu, les réserves sont ajustées et l'employé doit rembourser les sommes versées en trop. Ces sommes portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter de la date où elles étaient dues jusqu'à la date où elles sont remboursées.

Les dispositions du présent article ne doivent pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues aux articles 14,17, 14,19 et 39,04.

Employés à temps partiel

39,08 Les articles 39,01 à 39,03, 39,05, 39,06 et 39,07 de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

39,09 L'employé à temps partiel incapable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois à la suite d'une lésion professionnelle subie alors qu'il était au service de l'employeur reçoit, pendant la période où il a droit à une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et son traitement hebdomadaire moyen net. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un montant brut imposable.

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

39,10 Aux fins de l'article 39,09, le traitement hebdomadaire moyen net s'entend du traitement hebdomadaire moyen des cinquante-deux (52) dernières semaines précédant la date du début de la période où l'employé reçoit l'indemnité de remplacement du revenu, majoré de trois et sept centièmes pour cent (3,07 %) et le cas échéant, pendant les périodes où il y a droit, des primes d'isolement et de rétention, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par l'employé au régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au régime de retraite et aux régimes d'assurance collective.

Si, pendant la période de cinquante-deux (52) semaines prévues à l'alinéa précédent, l'employé à temps partiel a reçu une indemnité ou des prestations, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen, on se réfère au traitement hebdomadaire moyen à partir duquel telle indemnité ou telles prestations ont été établies.

Dans le cas de l'employé à temps partiel qui, à la date du début de la période de versement de l'indemnité de remplacement du revenu ne détient pas le statut d'employé à temps partiel depuis au moins cinquante-deux (52) semaines, la différence entre les cinquante-deux (52) semaines nécessaires et le nombre de semaines depuis sa nomination à titre d'employé à temps partiel est considérée avoir été rémunéré en moyenne trente-deux (32) par semaine au traitement horaire.

39,11 L'employé à temps partiel a droit de l'indemnité de remplacement du revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est réputé invalide au sens du premier alinéa de l'article 38,03 et régi par les dispositions de la section 38 qui lui sont applicables.

Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard de la matière suivante :

a) Vacances

Aux fins de l'application des dispositions de l'article 34,17, l'employé est réputé absent avec traitement. Dans un tel cas, les heures servant à la détermination de la durée des vacances sont celles qui ont été comptabilisées aux fins du calcul de l'indemnité prévue à l'article 39,10.

b) Recours

L'employé à temps partiel qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut, aux fins de faire statuer sur son invalidité, en appeler uniquement selon les recours prévus à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, tels recours remplaçant la procédure de règlement des griefs prévue à la convention et la procédure prévue au quatrième alinéa de l'article 38,23 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*.

c) Examen médical

L'employé qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu de la présente section, rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par le sous-ministre. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 46,09 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

39,12 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 à l'article 38,46. Il en est de même pour les périodes où, en application des dispositions du deuxième alinéa de l'article 38,03, l'employé à temps partiel revient au travail.

39,13 Lorsqu'en application des dispositions de l'article 14,17, le sous-ministre reclasse, rétrograde ou réoriente pour cause d'invalidité l'employé visé à la présente section, l'employé à temps partiel se voit garantir un traitement hebdomadaire minimal équivalant à trente-deux (32) heures par semaine sur la base de son traitement horaire.

39,14 L'employé à temps partiel visé à la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu peut, s'il en fait la demande au sous-ministre, recevoir les montants d'assurance traitement qui, selon les dispositions de l'article 38,46, lui sont applicables à la date de sa demande, et ce, dans la mesure où il est réputé invalide au sens de l'article 38,03. En cas de divergence d'opinions, l'arbitrage médical prévu à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* s'applique.

Malgré les dispositions de l'article 46,09, dès que, à la suite d'une décision à l'une ou l'autre des instances prévues à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, l'employé à temps partiel reçoit de nouveau son indemnité de remplacement du revenu, il rembourse au sous-ministre les sommes reçues en vertu du présent article. Les dispositions de l'article 38,46, des premiers et troisièmes alinéas de l'article 38,20 et les articles 39,09, 39,10 et 39,11 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Lorsqu'à l'issue d'un mécanisme de révision et d'appel prévus par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* des sommes ont été versées en trop à un employé et qu'il y a lieu de corriger sa réserve de vacances, 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, la réserve est ajustée et l'employé doit rembourser les sommes versées en trop. Ces sommes portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter de la date où elles étaient dues jusqu'à la date où elles sont remboursées.

Les dispositions du présent article ne doivent pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues aux articles 14,17, 14,19 et 39,04.

Employés occasionnels

39,15 La présente section s'applique à l'employé occasionnel uniquement pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé.

39,16 Les articles 39,01 à 39,08, l'article 39,10, le premier alinéa et le paragraphe a) de l'article 39,11, les articles 39,12 à 39,14 de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

39,17 Les modalités spécifiques prévues dans le cas de l'employé à temps partiel à l'article 39,09 et au paragraphe b) de l'article 39,11 s'appliquent à l'employé occasionnel en remplaçant dans cet article les mots *employé à temps partiel* par les mots *employé occasionnel*.

39,18 Aux fins de l'article 39,09, le traitement hebdomadaire moyen net s'entend du traitement hebdomadaire moyen reçu par l'employé occasionnel depuis le début de son dernier engagement jusqu'à la date du début de la période où l'employé reçoit l'indemnité de remplacement du revenu, majoré le cas échéant, pendant les périodes où il y a droit, de la prime de rétention, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par l'employé au régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, et au régime de retraite.

Si, depuis le début de son dernier engagement jusqu'à la date du début de la période où l'employé reçoit l'indemnité de remplacement du revenu, l'employé occasionnel a reçu une indemnité ou des prestations, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen net, on se réfère au traitement hebdomadaire moyen à partir duquel telle indemnité ou telles prestations ont été établies.

SECTION 40 ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

40,01 Si, au jour fixé pour l'expiration de la convention, celle-ci n'a pas été renouvelée ou une nouvelle convention n'a pas été conclue, le différend, sauf pour les conditions de travail déjà couvertes par une loi, doit, après avis écrit d'une partie à l'autre après ce jour, être soumis à l'arbitre choisi par les parties.

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

40,02 La sentence de l'arbitre doit être rendue dans les soixante (60) jours de la date à laquelle il est choisi ou désigné, à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties.

40,03 La sentence arbitrale constitue une recommandation au gouvernement ; toute recommandation de l'arbitre approuvée par le gouvernement a l'effet d'une convention collective signée par les parties.

40,04 Chaque partie acquitte les dépenses et salaire de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie.

SECTION 41 RÉMUNÉRATION

Dispositions générales

41,01 Les employés sont rémunérés suivant l'échelle de traitement annuel prévue à l'annexe 3, selon l'échelon qui leur est reconnu dans leur classe d'emplois. Les employés agissant comme agents des soins de santé et qui sont membres de l'Ordre des infirmières et des infirmiers du Québec sont rémunérés suivant l'échelle de traitement annuel prévue à l'annexe 3 selon l'échelon qui leur est reconnu.

Toutefois, malgré l'alinéa précédent, l'employé recruté qui est requis de participer au stage d'accueil et de formation en vigueur ou de tout autre stage d'accueil et de formation convenus entre l'employeur et le syndicat, est rémunéré au taux du salaire minimum prévu à la *Loi sur les normes du travail* pour les heures pendant lesquelles il y participe.

Lorsque le sous-ministre ne respecte pas le stage d'accueil et de formation prévus à l'alinéa précédent quant à son contenu ou sa durée ou lorsque le sous-ministre affecte un employé en stage d'accueil sur un emploi régulier, l'employé est rémunéré, à compter de cette date, selon les taux de traitement prévus à l'annexe 3 de la convention.

Aux fins de l'application de la présente convention, le traitement et le taux de traitement se définissent comme suit :

- a) le taux de traitement est le taux de l'échelle correspondant au classement de l'employé;
- b) le taux de traitement horaire s'obtient en divisant le taux de traitement par deux mille quatre-vingt-sept et deux dixièmes (2 087,2);
- c) le traitement comprend le taux de traitement et le cas échéant le montant forfaitaire tel qu'il est établi à l'article 41,12;
- d) le traitement horaire s'obtient en divisant le traitement par deux mille quatre-vingt-sept et deux dixièmes (2 087,2).

41,02 L'annexe 3 présente les échelles de traitement résultant des majorations prévues aux articles 41,03 à 41,05.

Taux et échelles de traitement

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

41,03 Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majoré de 2,00 %² avec effet le 1er avril 2020.

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

41,04 Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de 2,00 %² avec effet le 1er avril 2021.

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

41,05 Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2022 est majoré de 2,00 %² avec effet le 1er avril 2022.

Les échelons 1 à 4 de l'échelle¹ de traitement des agents de service correctionnel (307-10) sont majorés de 1,00% à compter du 1^{er} avril 2022, après l'application du paramètre général d'augmentation de 2,00% octroyé le 1^{er} avril 2022.

Rémunération additionnelle

41,06

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

L'employé a droit à une rémunération additionnelle³ correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2019 au 31 mars 2020.

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

-L'employé a droit à une rémunération additionnelle³ correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2020 au 31 mars 2021.

La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux employés hors échelle s'appliquent.

3. 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.

41,07

Période du 1^{er} avril 2021 au 24 mai 2022

En guise de reconnaissance pour les efforts accrus et soutenus déployés induits par la nécessité de pallier au nombre important de postes vacants et aux nombreuses absences d'agents des services correctionnels (307-10) dans le contexte particulier des exigences de service à maintenir 24/7 à l'égard d'une clientèle évoluant en milieu clos, l'employé classé agent des services correctionnels (307-10) a droit à une rémunération additionnelle³ correspondant à 1,34\$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2021 au 24 mai 2022. Cette rémunération est portée à 1,53\$ pour l'employé classé agent des soins de santé (307-15).

41,08 Les articles 41,03 à 41,05 ne s'appliquent pas aux employés rémunérés en vertu du deuxième alinéa de l'article 41,01.

Majoration du taux de traitement pour certains employés classés agent de service correctionnel (307-10) au maximum de leur échelle

41,09 À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, le taux de traitement de l'employé classé agent de services correctionnels (307-10) au dernier échelon de sa classe d'emploi depuis au moins un an et ayant obtenu un rendement satisfaisant, équivaut à un pourcentage de 101,25% du taux de traitement maximum de l'échelle correspondant à son classement. L'employé qui reçoit ce taux de traitement majoré n'est pas considéré comme un employé hors échelle. Le présent article ne s'applique pas à l'employé dont le taux de traitement est hors échelle au sens de l'article 41,14. 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'emploi, y demeure admissible. Dans ce dernier cas, le pourcentage de majoration est réduit du pourcentage correspondant à ce taux de traitement hors échelle par rapport au taux maximum de l'échelle.

Primes et allocations

41,10 Chaque prime et chaque allocation, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et du même pourcentage que ceux déterminés aux articles 41,03, 41,04 et au premier alinéa de l'article 41,05.

Employé hors échelle

41,11 Les articles 41,12 à 41,15 ne s'appliquent pas à l'employé dont le taux de traitement est majoré en application de l'article 41,09.

41,12 L'employé dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration de l'échelle de traitement, est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur, bénéficie, à la date de la majoration de l'échelle de traitement, d'un 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.

41,13 Si l'application du minimum d'augmentation déterminé à l'article 41,10 a pour effet de situer au 1^{er} avril un employé qui était hors échelle au 31 mars précédent à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement, ce minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cet employé d'atteindre le taux de traitement de cet échelon.

41,14 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement de l'employé et, d'autre part, le minimum d'augmentation établi conformément aux articles 41,12 et 41,13, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars précédent.

41,15 Dans le cas prévu à l'article 41,14, le montant forfaitaire horaire⁴ est versé à chaque période de paie à compter de la date de prise d'effet du taux minimal d'augmentation, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie.

Dispositions particulières

41,16 Lorsque à la suite de circonstances particulières, le taux de traitement de l'employé est supérieur au taux maximal de l'échelle de traitement annuel l'employé est hors échelle et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement annuel.

Malgré ce qui précède, l'employé dont le taux de traitement correspond à 101,25% du taux de traitement maximum de l'échelle en application de l'article 41,09 n'est pas considéré comme un employé hors échelle.

41,17 L'échelle de traitement est constituée par l'ensemble des taux de la classe d'emplois et est établie sur la base d'une prestation hebdomadaire de travail de quarante (40) heures.

41,18 Aux fins de l'application de la convention, l'intérêt sur le capital ne comporte pas d'intérêt.

Reconnaissance de la scolarité additionnelle

41,19 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*.

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.

Rappel de traitement, d'allocation et prime

41,20 Les sommes résultant de l'application des articles 50,02 et 50,03 sont versées en un seul versement au plus tard trente (30) jours suivant la date du décret approuvant les modifications à la présente convention.

Les sommes de rappel de traitement, d'allocation et de primes résultant de l'application de l'article 50,04 sont versées au plus tard à la première paie suivant le quatre-vingt-dixième (90^e) jour de la date du décret approuvant les modifications à la présente convention.

Les sommes prévues sont établies en tenant compte de la période durant laquelle l'employé a eu droit à son traitement pour les périodes concernées.

Au plus tard quatre (4) mois suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'employeur fournit au syndicat la liste des employés ayant quitté leur emploi entre le 1^{er} avril 2019 et la date versement des sommes de rappel de traitement prévus au 2^e alinéa du présent article ainsi que leur dernière adresse connue.

L'employé dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} avril 2019 et la date du versement des sommes prévues au 2^e alinéa du présent article doit faire sa demande de rappel de traitement à la Direction des ressources humaines dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue à l'alinéa précédent. La cotisation syndicale est retenue sur les sommes versées à cet employé. En cas de décès de l'employé, la demande de rappel de traitement peut être faite par les ayants droit.

Employés à temps partiel

41,21 L'employé à temps partiel est rémunéré au traitement horaire.

41,22 L'employé à temps partiel reçoit en compensation des congés de maladie, des jours fériés et des congés pour événements familiaux sept et quatre-vingt-neuf centièmes pour cent (7,89%) calculée sur la base de son traitement horaire. Ce pourcentage est versé à chaque période de paie pour chaque heure pour laquelle l'employé a eu droit à son traitement horaire durant cette période.

Employés occasionnels

41,23 L'employé occasionnel est rémunéré au traitement horaire.

41,24 L'employé occasionnel reçoit en compensation des congés de maladie, des jours fériés, des congés pour événements familiaux, des régimes d'assurance maladie, vie et traitement dix et trente-cinq centièmes pour cent (10,35%) calculée sur la base de son traitement horaire. Ce pourcentage est versé à chaque période de paie pour chaque heure pour laquelle l'employé a eu droit à son traitement horaire durant cette période.

SECTION 42 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

42,01 Tout travail requis d'un employé par le sous-ministre, en plus du nombre d'heures de la

semaine régulière de travail établi en vertu du régime qui lui est applicable et de l'article 30,03, ou de sa journée régulière de travail, ou en dehors des heures prévues par son horaire de travail, est considéré, à moins de stipulations contraires, comme heures supplémentaires et rémunéré pour chaque heure ainsi travaillée à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux de traitement horaire de l'employé.

Dans le cas d'un employé assigné à l'un des régimes d'heures de travail ou de disponibilité prévu au régime qui lui est applicable est également considéré comme heures supplémentaires, tout travail requis par le sous-ministre, qui excède le nombre d'heures travaillées annuellement à taux normal par les employés réguliers à temps complet assigné au régime d'heures de travail prévu à la section A de l'annexe 6, incluant les remises d'heures, à moins de stipulations contraires.

42,02 Malgré les dispositions de l'article 42,01, le travail qu'un employé doit à l'occasion exécuter immédiatement après la fin de sa journée régulière de travail pendant quinze (15) minutes ou moins, n'est pas du travail en heures supplémentaires s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité; il en est de même si, à l'occasion, un employé est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

42,03 Un employé a droit de recevoir en paiement des heures supplémentaires effectuées, un congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux prévu pour du travail en heures supplémentaires 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 article 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.

42,04 Lorsqu'un employé est requis d'effectuer en heures supplémentaires, soit durant une (1) journée de congé, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa journée régulière de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale de repas conformément aux conditions prévues à l'article 30,06, il a droit pour le repas à une demi-heure (1/2) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en heures supplémentaires. Après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, il peut aussi, pour prendre cette demi-heure (1/2), interrompre son travail en heures supplémentaires, à la condition toutefois que celui-ci dure effectivement au moins deux (2) heures sans compter le temps de cette interruption.

Dans l'un ou l'autre cas, cette demi-heure (1/2) est rémunérée au taux prévu pour du travail en heures supplémentaires applicables à l'employé, à l'exclusion de celui à qui le sous-ministre offre gratuitement les repas, a droit en outre à une indemnité de quatre dollars (4,00 \$) en compensation du coût du repas.

42,05 L'employé qui n'a pas été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail en heures supplémentaires reçoit une rémunération minimale de quatre (4) heures au taux traitement horaire.

L'employé qui a été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail en heures supplémentaires reçoit une rémunération minimale de trois (3) heures au taux de traitement horaire.

Il est entendu que les services de l'employé peuvent être requis pour la durée de la période correspondant à la rémunération minimale.

Chaque rémunération minimale prévue au présent article n'est pas due si le travail est interrompu à cause de circonstances incontrôlables ou si le travail est effectué en continuité avec la période régulière de travail de l'employé.

42,06 Le travail en heures supplémentaires est confié de préférence aux employés visés par cette convention et travaillant dans l'établissement où les heures supplémentaires sont requises et il est réparti de façon aussi équitable que possible, sous réserve des qualifications particulières légales, des obligations réglementaires et administratives et des postes spécifiques inscrits à l'annexe 4 de la convention collective, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations. Elles sont généralement attribuées sur une base volontaire à moins qu'aucun employé n'ait signifié sa disponibilité ou que des situations particulières n'aient dicté une réquisition obligatoire.

Le sous-ministre consulte le syndicat par l'intermédiaire du comité paritaire concernant la procédure administrative sur la gestion des heures supplémentaires effectuées par les employés.

Employés à temps réduit

42,07 Pour l'employé à temps réduit, seules sont considérées comme travaillées en heures supplémentaires les heures effectuées en plus du nombre d'heures de la journée régulière de travail ou en plus du nombre d'heures de la semaine régulière de travail établi à la section D de l'annexe 6 prévu au régime d'heure auquel il est assujéti.

D'autre part, les heures de travail requises par le sous-ministre et effectuées par un employé à temps réduit en dehors de son horaire régulier et qui ne sont pas considérées comme du travail en heures supplémentaires sont rémunérées au traitement horaire.

Employés à temps partiel

42,08 Les articles 42,01 à 42,03, 42,05 et 42,07 de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

42,09 Malgré l'article 42,08, pour l'employé à temps partiel affecté en vertu de l'article 30,18 à l'un des horaires prévus aux sections A, B, C ou D de l'annexe 6 ou à l'article 30,03, le premier alinéa de l'article 42,01 et les articles 42,02 à 42,06 s'appliquent et les articles 42,10 à 42,14 ne s'appliquent pas.

42,10 Tout travail requis par le sous-ministre en sus de huit (8) heures dans sa plage de disponibilité ou s'il y a eu une interruption du travail à l'intérieur de sa plage de disponibilité est considéré comme du travail en heures supplémentaires et rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux de traitement horaire de l'employé.

Toutefois, s'il y a eu interruption du travail à l'intérieur de la plage de disponibilité de l'employé, seule la deuxième période de travail effectué à l'intérieur de la même plage de disponibilité est considérée comme du travail en heures supplémentaires et rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux de traitement horaire de l'employé.

De plus, malgré le 1^{er} alinéa, lorsque la journée régulière de travail de l'employé excède huit (8) heures, seul le travail excédant celle-ci est considéré comme du travail en heures supplémentaires et rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux de traitement horaire de l'employé.

42,11 Tout travail requis par le sous-ministre en sus du maximum d'heures prévu au régime qui lui est applicable et à l'article 30,19 est considéré comme du travail en heures supplémentaires et rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux de traitement horaire de l'employé.

42,12 Tout travail requis par le sous-ministre en dehors de la plage de disponibilité de l'employé à temps partiel ou lors de ses congés alors qu'il ne s'était pas rendu disponible en vertu du régime qui lui est applicable et de l'article 30,19 est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux de traitement horaire de l'employé.

42,13 Malgré les articles 42,10, 42,11 et 42,12, lorsqu'un horaire particulier établi conformément à l'article 30,03 s'applique dans un établissement, tout travail requis d'un employé à temps partiel par le sous-ministre, en plus de la journée de travail prévue à cet horaire, est considéré comme du travail en heures supplémentaires et rémunéré pour chaque heure ainsi travaillée à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux de traitement horaire.

42,14 Malgré les dispositions des articles 42,10, 42,11, 42,12 et 42,13, le travail qu'un employé à temps partiel doit à l'occasion exécuter immédiatement après la fin de sa journée régulière de travail pendant quinze (15) minutes ou moins n'est pas du travail en heures supplémentaires s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité; il en est de même si, à l'occasion, un employé est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

Employés occasionnels

42,15 Les articles 42,01 à 42,03, 42,05 à 42,14 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

42,16 Tout travail requis d'un employé occasionnel par le sous-ministre et effectué en sus de quatre-vingts (80) heures par période de paie est considéré comme du travail en heures supplémentaires et rémunéré pour chaque heure ainsi travaillée en raison d'une fois et demie (1 ½) le taux de traitement horaire.

42,17 Tout travail requis d'un employé occasionnel par le sous-ministre, dans une même journée en sus de huit (8) heures est considéré comme du travail en heures supplémentaires et rémunéré pour chaque heure ainsi travaillée en raison d'une fois et demie (1 ½) le taux de traitement horaire.

Aux fins du présent article, une (1) journée commence au début du quart de nuit et se termine à la fin du quart de soir de la journée suivante.

Malgré l'alinéa précédent, un quart de travail effectué en continuité d'un premier quart de travail est réputé avoir été travaillé le jour où le travail a commencé.

42,18 Malgré l'article 42,17, lorsqu'un horaire particulier établi conformément à l'article 30,03 s'applique dans un établissement, tout travail requis d'un employé occasionnel par le sous-ministre, en plus de la journée de travail prévue à cet horaire, est considéré comme du travail en heures supplémentaires et rémunéré pour chaque heure ainsi travaillée à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux de traitement horaire.

42,19 Malgré les dispositions des articles 42,16, 42,17 et 42,18, le travail qu'un employé occasionnel doit à l'occasion exécuter immédiatement après la fin de sa journée régulière de travail pendant quinze (15) minutes ou moins n'est pas du travail en heures supplémentaires s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité; il en est de même si, à l'occasion, un employé est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

SECTION 43 PRIMES

Prime de soir

43,01 L'employé dont la moitié ou plus de son horaire régulier est compris entre dix-neuf (19) heures et vingt-quatre (24) heures a droit à la prime de soir pour chaque heure effectivement travaillée, pourvu que le travail effectué ne soit pas rémunéré au taux prévu pour du travail en heure supplémentaire.

L'employé dont moins de la moitié de l'horaire normal est compris entre dix-neuf (19) heures et vingt-quatre (24) heures a droit à la prime de soir pour chaque heure effectivement travaillée entre dix-neuf (19) heures et vingt-quatre (24) heures pourvu que le travail effectué ne soit pas rémunéré au taux prévu pour du travail en heures supplémentaires.

Malgré les deux alinéas qui précèdent, l'employé n'a pas droit à la prime de soir pour les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire comprises entre vingt-trois (23) heures et sept (7) heures ou entre minuit et huit (8) heures, s'il reçoit pour celles-ci la prime de nuit prévue à l'article 43,02.

Pour la durée de la présente convention, la prime de soir est de :

Jusqu'au 31 mars 2020 : 0,72 \$/heure
du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 : 0,73 \$/heure
du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 : 0,74 \$/heure
à compter du 1^{er} avril 2022 : 0,75 \$/heure

Prime de nuit

43,02 L'employé dont la totalité ou une partie de l'horaire régulier est compris entre vingt-trois (23) heures et sept (7) heures ou entre minuit et huit (8) heures a droit à la prime de nuit pour chaque heure effectivement travaillée entre vingt-trois (23) heures et sept (7) heures ou minuit et huit (8) heures pourvu que le travail effectué ne soit pas rémunéré au taux prévu pour du travail en heures supplémentaires.

À compter de la date de l'entrée en vigueur de la présente convention et pour la durée restante de celle-ci, la prime de nuit est de :

- onze pour cent (11 %) du taux de traitement horaire, pour l'employé ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté;
- douze pour cent (12 %) du taux de traitement horaire, pour l'employé ayant de cinq (5) ans à dix (10) ans d'ancienneté;
- quatorze pour cent (14 %) du taux de traitement horaire, pour l'employé ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté.

Le sous-ministre peut, pour l'employé à temps complet dont la totalité de l'horaire régulier est compris entre vingt-trois (23) heures et sept (7) heures ou entre minuit et huit (8) heures pour une période minimale de trois (3) mois, convertir en crédits de congé la totalité ou une partie de la prime prévue ci-dessus, en autant que cette conversion n'entraîne aucun coût supplémentaire. Toute demande de l'employé doit être faite par écrit.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la conversion en crédits de congé est établie en multipliant le nombre d'heures pour lesquelles l'employé a eu droit à la prime de nuit et pour lesquelles cette prime n'a pas été versée ou compensée en congé, par le pourcentage de prime qui lui est applicable selon son ancienneté. Le nombre d'heures ainsi obtenu est ramené en jour en le divisant par huit (8).

Nh = Nombre d'heures pour lesquelles l'employé a eu droit à la prime de nuit et pour lesquelles cette prime n'a pas été versée ou compensée en congé.

P = Pourcentage de la prime applicable à l'employé selon son ancienneté.

Nhc = Nombre d'heures compensées en congé.

Njc = Nombre de jours compensés en congé.

$$\mathbf{Nh \times P = Nhc}$$

$$\mathbf{Njc = Nhc \div 8 \text{ heures}}$$

Les congés accumulés selon les dispositions du présent article peuvent être pris en jours ou demi-jours à un moment qui convient au gestionnaire local et à l'employé. Au terme de chaque année financière, les congés accumulés 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.

Prime de désignation à titre provisoire, de remplacement temporaire

43,03 Un employé appelé par le sous-ministre à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, l'emploi d'un supérieur immédiat dont la classe d'emplois est comprise dans l'une des classifications du personnel de direction reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) de son traitement calculé au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, les jours fériés et chômés n'ont pas pour effet d'interrompre la durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Prime de formateur

43,04 L'employé, appelé par le sous-ministre, à dispenser de la formation à ses collègues de travail reçoit une prime de cinq (5) % de son taux de traitement, calculée au prorata de la durée de l'occupation.

L'alinéa précédent ne s'applique pas lorsqu'il s'agit de formation reliée à l'exercice de mobilité du personnel tel que prévu à la section 45.

Prime de fin de semaine

43,05 L'employé dont un (1) ou plusieurs quarts de travail est ou sont compris entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi a droit à une prime de quatre (4) % de son taux de traitement horaire.

En application de l'alinéa précédent, la prime est payable pour chaque heure effectivement travaillée à compter de quinze (15) heures ou seize (16) heures le vendredi selon l'horaire régulier du quart de soir et avant sept (7) heures ou huit (8) heures le lundi, selon l'horaire régulier du quart de nuit, pourvu que le travail effectué ne soit pas rémunéré au taux prévu pour du travail en heures supplémentaires.

Toutefois, l'employé assujéti à l'horaire de travail prévu à la section A de l'annexe 6, peut décider de créditer l'équivalent de cette prime sur la remise annuelle d'heures de l'année financière suivante. Pour ce faire, l'employé doit en informer le sous-ministre au plus tard le 1^{er} avril afin que cesse le paiement de la prime.

Employés occasionnels

43,06 Les articles 43,03 et 43,04 de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

SECTION 44 DISPARITÉS RÉGIONALES

Allocation d'isolement

44,01 Aux fins de la présente section, les expressions et termes suivants signifient :

a) **PERSONNE À CHARGE** : le conjoint, l'enfant à charge ou toute autre personne à charge au sens de la *Loi sur les impôts* à la condition de résider avec l'employé. Cependant, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint de l'employé n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

Malgré le premier alinéa, le statut de personne à charge est maintenu à l'enfant à charge qui fréquente une école secondaire reconnue d'intérêt public ailleurs que dans la localité où réside l'employé si aucune école secondaire publique n'est accessible dans cette localité. De même, le fait pour un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'employé ne lui enlève pas le statut de personne à charge lorsqu'aucune école reconnue d'intérêt public préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside l'employé;

b) **POINT DE DÉPART** : le domicile au sens légal du terme au moment du recrutement, de l'affectation ou de la mutation dans la mesure où il est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ce point de départ peut être modifié par entente entre le sous-ministre et l'employé sous réserve qu'il soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec;

44,02

a) L'employé qui exerce ses attributions aux Îles-de-la-Madeleine reçoit l'allocation annuelle suivante :

Périodes	Avec personne à charge	Sans personne à charge
Jusqu'au 31 mars 2020	10 789 \$	7 190 \$
Du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021	11 005 \$	7 334 \$
Du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022	11 225 \$	7 481 \$
À compter du 1^{er} avril 2022	11 450 \$	7 631 \$

b) dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de l'allocation applicable à l'employé avec personne à charge, s'il y a une ou des personnes à charge autre que le conjoint. S'il n'y a pas une autre personne à charge que le conjoint, chacun a droit à l'allocation de l'échelle sans personne à charge, et ce, malgré la définition du terme « personne à charge »;

c) l'allocation prévue au paragraphe a) ci-dessus est payée à chaque période de paie et au prorata de la durée du séjour aux Îles-de-la-Madeleine ;

d) cette allocation est réduite en fonction de toute journée ou demi-journée d'absence pour laquelle l'employé ne reçoit pas de traitement, de prestation ou d'indemnité ; dans un tel cas la réduction à effectuer pour chaque heure d'absence est obtenue en divisant le montant de l'allocation par deux mille quatre-vingt-sept et deux dixièmes (2 087,2).

Malgré ce qui précède, le sous-ministre cesse de verser l'allocation d'isolement si l'employé et sa personne à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée pour une période de plus de trente (30) jours de calendrier, sauf s'il s'agit d'un congé de vacances, de jour férié et chômé, de maladie, de maternité, d'adoption ou d'accident du travail.

Cette coupure est effective la première journée qui succède à la période de trente (30) jours.

Le versement de l'allocation d'isolement cesse également pour toute période où l'employé reçoit le montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu prévu à l'article 39,01.

44,03 L'employé requis de travailler temporairement aux Îles-de-la-Madeleine reçoit pour chaque jour complet (vingt-quatre (24) heures) une allocation quotidienne correspondant au montant de l'allocation d'isolement annuelle « sans personne à charge » prévue au paragraphe a) de l'article 44,02 divisé par trois cent soixante-cinq et vingt-cinq centièmes (365,25). Cependant, l'allocation quotidienne ne lui est due qu'après dix (10) couchers consécutifs aux Îles-de-la-Madeleine.

Allocation d'isolement temporaire

44,04 L'employé requis de travailler temporairement dans un secteur d'isolement identifié au présent article reçoit au prorata de la durée de séjour, pour chaque jour complet (vingt-quatre (24) heures) passé dans le secteur, l'allocation d'isolement correspondant, selon le tableau suivant.

Secteurs	Périodes			
	Jusqu'au 2020-03-31	Du 2020- 04-01 au 2021-03-31	Du 2021- 04-01 au 2022-03-31	À compter du 2022-04- 01
Secteur V	32,34 \$	32,99 \$	33,65 \$	34,32 \$
Secteur IV	27,42 \$	27,97 \$	28,53 \$	29,10 \$
Secteur III	23,23 \$	23,69 \$	24,17 \$	24,65 \$

L'allocation ne sera versée à l'employé qu'à compter du onzième (11^e) coucher de l'employé dans le secteur visé, et ce, pour chaque année financière.

Les secteurs suivants sont considérés comme isolés aux fins de l'allocation d'isolement:

Secteur III :

Le territoire situé au nord du 51^e degré de latitude incluant Mistissimi, Chisasibi, Radisson, Waswanipi, à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V; les localités de Parent, Sanmaur, Clova, Casey et Lac Cooper; le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre-Saint-Pierre jusqu'à la limite du Labrador, comprenant l'Île d'Anticosti, la localité d'Oujé-Bougoumou.

Secteur IV:

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska, Inukjuak, Puvirnituk, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Kuujuaq, Schefferville, Kawawachikamach.

Secteur V:

Les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujuaq, Aupaluk, Quaqaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Umiujaq.

Lorsqu'au cours d'une (1) journée, il y a séjour dans plus d'un secteur, le montant de l'allocation à être versé est déterminé par le lieu du coucher.

Sortie

44,05 Le sous-ministre rembourse à l'employé dont le point de départ, au moment du recrutement, est situé à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité d'affectation, ou à l'employé dont l'ancien port d'attache était situé à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité d'affectation, les frais inhérents à la sortie suivante pour lui et ses personnes à charge :

- une (1) sortie par année lorsqu'il exerce ses attributions aux Îles-de-la-Madeleine.

Ces frais sont remboursés sur production de pièces justificatives et conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* pour l'employé et sa personne à charge jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix par avion d'un passage (vol régulier) aller-retour de la localité d'affectation, jusqu'au point de départ situé au Québec.

Le fait que le conjoint de l'employé travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier l'employé ou sa personne à charge d'un nombre de sorties supérieur à celui prévu ci-haut.

La sortie mentionnée au premier alinéa peut être utilisée par le conjoint non résidant, par un parent non résidant ou un ami pour rendre visite à l'employé habitant les Îles-de-la-Madeleine. Dans ce cas, les dispositions de la présente section s'appliquent quant au remboursement des frais.

Dans le cas d'une sortie accordée à l'employé avec personne à charge, il n'est pas nécessaire que la sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier l'employé ou sa personne à charge d'un nombre de sorties payées par le sous-ministre supérieur à celui prévu à la présente convention collective.

Dans le cas du décès d'un proche parent vivant à l'extérieur des Îles-de-la-Madeleine, l'employé, sous réserve d'une entente avec le sous-ministre relativement aux modalités de récupération, peut anticiper au plus une sortie. Aux fins de la présente section, un proche parent est défini comme suit :

- conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre et belle-fille.

Toutefois, en aucun cas, cette anticipation ne peut conférer à l'employé ou à sa personne à charge un nombre de sorties supérieur à celui auquel il a droit.

L'employé originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres des Îles-de-la-Madeleine, ayant été recruté sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'il vivait maritalement avec un conjoint du secteur public, continue de bénéficier du droit à la sortie prévue à la présente section même s'il perd son statut de conjoint.

44,06 Lorsque l'employé ou l'une de ses personnes à charge doit être évacué d'urgence des Îles-de-la-Madeleine pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, le sous-ministre acquitte le coût du transport par avion aller-retour. L'employé doit prouver la nécessité de cette évacuation. Un certificat médical du médecin traitant est accepté comme preuve.

Le sous-ministre acquitte également le coût du transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée des Îles-de-la-Madeleine.

Le sous-ministre accorde un congé avec traitement à l'employé lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence afin de lui permettre de l'accompagner sous réserve des congés sociaux prévus à la section 36.

Autres avantages

44,07 Sur présentation des pièces justificatives et conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, le sous-ministre rembourse à la personne recrutée ou à l'employé affecté ou muté aux Îles-de-la-Madeleine et dont le point de départ est situé à plus de cinquante (50) kilomètres de cette localité, les frais suivants :

- a) le coût du transport de l'employé déplacé et de sa personne à charge;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et ceux de sa personne à charge jusqu'à concurrence de :
 - deux cent vingt-huit (228) kilogrammes pour chaque adulte ou enfant de douze (12) ans ou plus;
 - cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants, s'il y a lieu;
- d) le coût d'entreposage de ses meubles meublants, s'il y a lieu;
- e) le coût du transport par traversier de son automobile, s'il y a lieu.

Si l'employé admissible aux dispositions des paragraphes b), c) et e) ci-dessus décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, il y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date de son entrée en fonction.

Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévus au paragraphe b) est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passé aux Îles-de-la-Madeleine pour l'employeur. Cette disposition couvre exclusivement l'employé.

L'employé n'a pas droit au remboursement de ces frais s'il démissionne ou abandonne son emploi avant le quarante-cinquième (45^e) jour de séjour aux Îles-de-la-Madeleine à moins que le syndicat et le sous-ministre n'en conviennent autrement.

De plus, l'employé qui, à la demande de l'employeur, est affecté ou muté hors des Îles-de-la-Madeleine, se voit rembourser les frais relatifs à son déménagement selon les dispositions prévues à la section 47 dans la mesure où leur remboursement n'est pas prévu à la présente section.

44,08 Les frais prévus à l'article 44,07 sont payables à la condition que l'employé ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre ou que son conjoint n'ait pas reçu un avantage équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants :

- a) lors du recrutement ou d'une première affectation de l'employé aux Îles-de-la-Madeleine;

b) lors du retour définitif par affectation ou mutation dans une localité autre que les Îles-de-la-Madeleine;

c) lors de la cessation définitive d'emploi. Les frais sont alors remboursés des Îles-de-la-Madeleine jusqu'au point de départ. Dans le cas de démission, le remboursement est effectué au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an;

d) lorsque l'employé obtient un congé pour études, les frais sont alors remboursés des Îles-de-la-Madeleine jusqu'au point de départ. Dans ce dernier cas, les frais visés à l'article 44,07 sont également remboursables à l'employé dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité d'affectation.

Dans le cas où l'employé est recruté à l'extérieur du Québec, le montant total des frais remboursables ne doit pas excéder ce qu'il en aurait coûté pour un déplacement entre Montréal et les Îles-de-la-Madeleine.

Décès de l'employé

44,09 Dans le cas du décès de l'employé ou de l'une de ses personnes à charge, le sous-ministre paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, le sous-ministre rembourse à la personne à charge les frais inhérents au déplacement aller-retour des Îles-de-la-Madeleine au lieu d'inhumation situé au Québec.

Remboursement de dépenses de transit

44,10 Le sous-ministre rembourse à l'employé, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, les frais de repas, de taxi et d'hébergement, s'il y a lieu, supportés en transit pour lui-même et sa personne à charge, lors du recrutement et de toute sortie réglementaire prévue à l'article 44,05, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Dans le cas où les deux (2) conjoints travaillent pour l'employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des avantages accordés par les dispositions des articles 44,07 à 44,10. Dans le cas où un (1) des conjoints reçoit des avantages équivalents de la part d'un autre employeur ou d'une autre source, le sous-ministre n'est tenu à aucun remboursement.

Allocation de rétention

44,11 L'employé dont le port d'attache est situé à Sept-Îles (dont Clark City), Port-Cartier, Gallix ou Rivière-Pentecôte reçoit une allocation de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) de son traitement.

Cette allocation est payée à chaque période de paie et au prorata de la durée du séjour dans une municipalité scolaire de Sept-Îles (dont Clark City), Port-Cartier, Gallix ou Rivière-Pentecôte.

De plus, elle est réduite en fonction de toute journée ou demi-journée d'absence pour laquelle

l'employé ne reçoit pas de traitement, de prestation ou d'indemnité; dans un tel cas, la réduction à effectuer pour chaque heure d'absence est obtenue en divisant le montant de l'allocation par deux mille quatre-vingt-sept et deux dixièmes (2 087,2).

44,12 Les allocations prévues à la convention remplacent tous les régimes existants, y compris les ajustements régionaux.

Cependant, les employés qui reçoivent des allocations non prévues à la convention continuent de les recevoir pour la durée de la convention, aux conditions qui étaient prévues pour l'octroi de telles allocations.

Employés à temps partiel

44,13 Les articles 44,02, 44,03, 44,11 de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

44,14

a) L'employé à temps partiel qui exerce ses attributions aux Îles-de-la-Madeleine reçoit l'allocation annuelle suivante :

Périodes	Avec personne à charge (1 664 heures)	Sans personne à charge (1 664 heures)
Jusqu'au 31 mars 2020	8 601 \$	5 732 \$
Du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021	8 774 \$	5 847 \$
Du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022	8 949 \$	5 964 \$
À compter du 1^{er} avril 2022	9 128 \$	6 084 \$

L'allocation prévue au paragraphe a) du présent article est payée à chaque période de paie et au prorata de la durée du séjour aux Îles-de-la-Madeleine.

L'allocation prévue au paragraphe a) du présent article est réduite en fonction de toute journée ou demi-journée d'absence pour laquelle l'employé ne reçoit pas de traitement, de prestation ou d'indemnité excluant les jours où l'employé à temps partiel n'est pas appelé au travail alors qu'il est disponible; dans un tel cas, la réduction à effectuer pour chaque heure d'absence est obtenue en divisant le montant de l'allocation par mille six cent soixante-quatre (1 664) heures.

De plus, lorsque l'employé à temps partiel a eu droit, au cours d'une même année, à son traitement horaire pour plus de mille six cent soixante-quatre (1 664) heures ou à une indemnité ou à des prestations pour plus de mille six cent soixante-quatre (1 664) heures calculées sur la base de la moyenne hebdomadaire des heures à partir de laquelle telles indemnités ou prestations ont été établies, il a droit, pour chaque heure additionnelle pour laquelle il reçoit son traitement horaire et pour chaque heure additionnelle pour laquelle il a droit à des prestations ou à une indemnité jusqu'à

concurrence de la moyenne hebdomadaire d'heures à partir de laquelle telles indemnités ou prestations ont été établies, à l'allocation horaire d'isolement suivante :

Périodes	Avec personne à charge	Sans personne à charge
Jusqu'au 31 mars 2020	5,17 \$	3,44 \$
Du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021	5,27 \$	3,51 \$
Du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022	5,38 \$	3,58 \$
À compter du 1^{er} avril 2022	5,49 \$	3,66 \$

Malgré ce qui précède, le sous-ministre cesse de verser l'allocation d'isolement si l'employé à temps partiel et sa personne à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée pour une période de plus de trente (30) jours de calendrier, sauf s'il s'agit d'une absence pour vacances, d'une absence pour maladie, d'une absence pour accident du travail, d'un congé de maternité ou d'un congé pour adoption.

Cette coupure est effective la première journée qui succède à la période de trente (30) jours.

Le versement de l'allocation d'isolement cesse également pour toute période où l'employé à temps partiel reçoit le montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu prévu à l'article 39,11.

b) dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de l'allocation applicable à l'employé avec personne à charge, s'il y a une personne à charge autre que le conjoint. S'il n'y a pas d'autre personne à charge que le conjoint, chacun a droit à l'allocation de l'échelle « sans personne à charge », et ce, malgré la définition du mot « personne à charge ».

44,15 L'employé à temps partiel requis de travailler temporairement aux Îles de la Madeleine reçoit, pour chaque heure pour laquelle il a droit à son traitement horaire, à une prestation ou à une indemnité, l'allocation horaire « sans personne à charge » prévu à l'article 44,14. Cependant, l'allocation horaire ne lui est due qu'après dix (10) couchers consécutifs aux Îles-de-la-Madeleine.

44,16 L'employé à temps partiel, dont le port d'attache est situé à Sept-Îles (dont Clark City), Port-Cartier, Gallix ou Rivière-Pentecôte reçoit, pour chaque heure pour laquelle il a droit à son traitement horaire, à une prestation ou à une indemnité, une allocation de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) de son traitement horaire.

Employés occasionnels

44,17 Les articles 44,01 à 44,15 de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

Les modalités spécifiques prévues dans le cas d'un employé à temps partiel à l'article 44,16 s'appliquent à l'employé occasionnel en remplaçant dans cet article les mots « employé à temps partiel » par les mots « employé occasionnel ».

SECTION 45 MOBILITÉ DES AGENTS DES SERVICES CORRECTIONNELS

Principes généraux

45,01 L'agent des services correctionnels est reconnu apte à occuper tous les postes de travail sous réserve des conditions édictées à la présente section.

À ce titre, l'employeur ne peut afficher des postes qui nécessitent des qualifications particulières autres que celles prévues à l'article 45,05, sans avoir préalablement consulté le syndicat au comité paritaire.

45,02 Le processus de mobilité s'applique à l'ensemble des établissements du réseau correctionnel du Québec et ne vise que l'employé à temps complet.

La Direction des services de transport et comparutions (DSTC Montréal) ainsi que le secteur féminin de l'établissement de détention de Québec sont des établissements distincts aux fins du processus de mobilité prévu à la présente section.

45,03 L'employé œuvrant en milieu ouvert ou dans les palais de justice est réputé appartenir à son établissement d'origine.

45,04 Le processus de mobilité s'effectue aux trois (3) ans pour l'ensemble des agents des services correctionnels.

45,05 Le sous-ministre reconnaît l'ancienneté pour l'octroi des postes dans le cadre du processus de mobilité prévu à la présente section, sous réserve des qualifications particulières légales (le port d'arme à feu, permis de conduire - classe 4A, utilisation de l'oléorésine de capsicum (O.C.), des obligations réglementaires et administratives et des postes spécifiques inscrits à l'annexe 4.

Advenant que le poste de travail exige une formation spécifique ou l'acquisition de connaissances particulières, le sous-ministre offre, dans la mesure du possible à l'employé, une période de formation ou d'intégration, ou les deux (2).

Postes réguliers

45,06 Au cours de l'automne, lors de l'exercice de mobilité, le sous-ministre affiche tous les postes réguliers de l'établissement sur lesquels l'employé peut manifester son intérêt dans le cadre du processus de mobilité. Cet affichage doit comprendre les éléments suivants :

- L'horaire de travail;
- Le quart de travail;
- Les heures de travail;
- L'équipe de travail;

- La description de tâches du poste;
- La liste des postes ayant une probabilité élevée d'être utilisés pour les employés faisant l'objet d'une priorité de placement prévue aux articles 45,16 et 45,17 de la présente convention collective;
- La liste à jour des employés par ancienneté.

L'employé est informé de la mécanique administrative locale mise en place et des délais requis pour manifester ses choix de postes. Dans le cas où l'employé fait défaut de signifier son intérêt pour un poste particulier, le sous-ministre peut alors procéder à l'affectation de l'employé selon les postes disponibles.

Le sous-ministre consulte le syndicat local par l'intermédiaire du comité de relations de travail afin de procéder aux étapes du processus de mobilité des agents des services correctionnels prévues à la présente section.

L'employeur doit soumettre au syndicat local, soixante (60) jours avant l'affichage des postes, la liste de tous les postes avec tous les éléments prévus à l'affichage. Le syndicat local dispose alors de trente (30) jours, suivant le début de la consultation, pour manifester, par écrit, son accord ou son désaccord. Si le syndicat local est en désaccord avec l'affichage des postes, les parties conviennent de se rencontrer avant l'affichage des postes afin de tenter de dégager des avenues de solution possibles pour régler le litige. Dans l'éventualité où le litige n'est pas réglé par les parties, le syndicat et l'employeur peuvent soumettre le problème au comité paritaire conformément au paragraphe e) de l'article 10,01.

45,07 Le sous-ministre octroie le poste de travail à l'employé qui a le plus d'ancienneté dans l'établissement, et ce, tel que défini à la section 18 de la présente convention collective.

45,08 Le processus de mobilité (affichage, choix des postes) doit être complété avant le 31 décembre afin de réaliser l'ensemble des affectations avant le 1^{er} avril de l'année suivante.

Postes spécifiques

45,09 Les postes inscrits à l'annexe 4 sont des postes qui exigent des compétences et des habiletés particulières.

45,10 Le processus de mobilité des postes spécifiques doit être complété avant l'attribution des postes réguliers.

45,11 Les moyens de sélection déterminés par le sous-ministre, après consultation du comité paritaire, comprennent minimalement un examen écrit pour les postes spécifiques composés actuellement : 1) des agents de liaison à la Commission québécoise des libérations conditionnelles 2) des agents des services correctionnels accompagnateurs ou hybrides (accompagnateur/vérificateur) œuvrant à la Direction des services professionnels correctionnels (DSPC). Le syndicat s'engage à respecter la confidentialité des moyens de sélection déterminés par le sous-ministre lorsque consulté en comité paritaire.

POSTES HYBRIDES : ce terme identifie les postes d'agents des services correctionnels œuvrant en milieu ouvert qui effectuent des tâches mixtes d'accompagnement (agents des services correctionnels en milieu ouvert) et de vérification au domicile des sursitaires (agents des services correctionnels vérificateurs).

45,12 Pour le poste spécifique à un établissement de détention, soit le poste d'agent de liaison-Amos, les moyens de sélection sont déterminés localement.

45,13 L'employé intéressé à occuper un poste spécifique doit s'inscrire selon les modalités prévues à l'affichage de poste et réussir le ou les moyens de sélection prévus à cette fin.

45,14 Le sous-ministre reconnaît l'ancienneté pour l'octroi des postes spécifiques dans le cadre du processus de mobilité prévu à la présente section, sous réserve de la réussite du ou des moyens de sélections prévus à la présente section.

45,15 La détermination de nouveaux postes spécifiques prévus à l'annexe 4 devra avoir fait l'objet d'une entente entre les parties.

Priorité de placement

45,16 Certains employés doivent faire l'objet d'une priorité de placement, et ce, dans le cadre du traitement des dossiers reliés aux droits parentaux, de santé et sécurité au travail ou d'invalidité tel que défini aux sections 37, 38 et 39 de la présente convention collective.

L'employé qui fait l'objet d'une telle priorité dans le cadre d'une assignation temporaire en vertu de la *Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles* ou d'une affectation temporaire en vertu du 2^e alinéa de l'article 38,03 est toujours considéré invalide.

Si les limitations fonctionnelles deviennent permanentes et que le sous-ministre peut transformer l'affectation temporaire en affectation permanente, l'invalidité prend fin à la date où le poste est attribué à l'employé.

45,17 Le sous-ministre prend les moyens nécessaires pour utiliser de façon optimale tous les agents des services correctionnels et/ou rencontrer ses obligations d'accommodement. Dans ce cadre, le sous-ministre peut déplacer en tout temps l'employé titulaire du poste déterminé convenable afin d'y affecter l'employé identifié dans le cadre du processus de priorité de placement. Si plusieurs employés occupent les fonctions du poste dit convenable, l'employé déplacé est celui qui a le moins d'ancienneté.

En application des articles 45,16 et 45,17, lors du processus de mobilité, l'employeur identifie les postes les plus susceptibles d'être ciblés comme des postes convenables pouvant provoquer un déplacement administratif de la personne détentrice du poste.

45,18 L'employé déplacé est affecté sur un autre poste. Dans la mesure du possible, il conserve le même horaire et quart de travail. Lorsqu'un poste régulier se libère de façon permanente dans l'établissement, l'employé déplacé bénéficie s'il le désire d'une priorité de placement.

Exceptions

45,19 Seulement la moitié des postes d'agents des services correctionnels accompagnateurs ou hybrides (accompagnateur/vérificateur) œuvrant à la Direction des services professionnels correctionnels (DSPC) font l'objet du processus de mobilité tous les trois (3) ans.

Toutefois, si un (1) seul employé occupe l'une de ces fonctions, le processus de mobilité s'effectuera aux six (6) ans.

45,20 Les postes à la Direction des services professionnels correctionnels (DSPC) ou situés dans un Palais de justice dont le port d'attache est situé à plus de cinquante (50) kilomètres de l'établissement de détention sont exclus de la procédure de mobilité prévue à la présente section.

Toutefois, l'employé qui désire retourner à l'établissement de détention doit signifier son intention, et ce, soixante (60) jours avant le début du processus de mobilité de l'établissement de détention concernée. L'employé ayant signifié son intention dans les délais prescrits devra effectuer un choix de poste selon les dispositions de la présente section.

En application des alinéas précédents, l'employé ne peut bénéficier des frais de déménagement ainsi que des dispositions prévues à la section 47 de la présente convention collective.

Modalités de fonctionnement

45,21 Le sous-ministre affiche pour une période minimale de trente (30) jours dans chaque établissement l'ensemble des postes réguliers et spécifiques faisant l'objet du processus de mobilité.

45,22 Pour l'employé qui, à la suite d'une nouvelle affectation dans le cadre du processus de mobilité, est incapable de répondre adéquatement aux exigences du poste de travail, le sous-ministre pourra alors procéder au remplacement de l'employé visé, qui sera réaffecté à d'autres fonctions dans les meilleurs délais. Dans la mesure du possible, l'employé ainsi réaffecté conservera l'horaire et le quart de travail prévu lors de son affectation initiale.

45,23 Lorsqu'au cours de la période de trois (3) ans un poste devient vacant, le sous-ministre détermine le moyen qu'il privilégie pour pourvoir de façon permanente ou de façon temporaire ce poste.

En application de l'alinéa précédent, le sous-ministre privilégie de pourvoir de façon permanente un poste vacant lorsqu'il le devient et que l'entrée en vigueur du prochain exercice de mobilité n'a pas lieu dans les six (6) prochains mois. Toutefois, la période minimale d'affichage de trente (30) jours prévus à l'article 45,21 est modifiée pour une période minimale de vingt et un (21) jours. Ce poste est octroyé en fonction des principes énoncés à la présente section.

En application du présent article, lorsque le sous-ministre a décidé de pourvoir un poste vacant de façon permanente et qu'au terme de la période d'affichage celui-ci demeure vacant, l'employeur octroie ce poste à l'employé à temps complet ayant le plus d'ancienneté parmi les employés à temps complet qui se retrouvent sans poste de travail, et ce, sous réserve du premier alinéa de l'article

45,05 de la présente convention collective. L'employé ne peut refuser une telle affectation. Toutefois, dans la mesure du possible, l'employé ayant perdu son poste de travail par abolition, conserve le même horaire et quart de travail.

S'il le comble de façon temporaire par un agent des services correctionnels à temps partiel régulier, il affecte cet employé conformément aux dispositions des alinéas 3 et 4 de l'article 45,25.

45,24 Au terme de l'exercice de mobilité prévue à la présente section, lorsqu'un poste de travail demeure vacant, l'employeur octroie ce poste à l'employé à temps complet ayant le plus d'ancienneté parmi les employés à temps complet qui se retrouvent sans poste de travail, et ce, sous réserve du premier alinéa de l'article 45,05 de la présente convention collective. L'employé ne peut refuser une telle affectation.

Malgré l'alinéa précédent, dans le cas où plusieurs postes de travail demeurent vacants, le sous-ministre affecte les employés visés en fonction des principes du premier alinéa parmi ceux ayant manifesté leur intérêt. Dans le cas où aucun employé ne manifeste son intérêt, le sous-ministre affecte les employés visés en fonction des principes du premier alinéa.

Si un poste demeure vacant après l'application de l'alinéa précédent, le sous-ministre octroie ce remplacement de poste vacant à un employé à temps partiel. Le sous-ministre reconnaît l'ancienneté pour l'octroi du remplacement des postes vacants restants, et ce, sous réserve du premier alinéa de l'article 45,05 de la présente convention collective. L'octroi de ce remplacement de poste vacant à un employé à temps partiel n'a pas pour effet de modifier son statut d'employé à temps partiel.

Absence de longue durée

45,25 Le sous-ministre peut affecter un employé sur le poste d'un agent des services correctionnels à temps complet absent pour une longue durée, et ce, sous réserve du premier alinéa de l'article 45,05 de la présente convention collective.

En application du précédent alinéa, le sous-ministre octroie le remplacement à l'employé à temps complet sans poste de travail qui a le plus d'ancienneté parmi ceux ayant manifesté leur intérêt pour ce remplacement. Dans le cas où aucun employé ne manifeste son intérêt pour le remplacement, l'employeur procède par ordre inverse de l'ancienneté parmi les employés à temps complet sans poste de travail et ce dernier ne peut refuser cette affectation. L'employé à temps complet sans poste de travail ainsi affecté doit effectuer ce remplacement pour la durée totale de l'absence et ne peut être supplanté par un autre employé à temps complet sans poste de travail. Malgré ce qui précède, le remplacement de longue durée prend fin lorsque l'employé à temps complet sans poste de travail est affecté sur un emploi à temps complet vacant.

En application du premier alinéa, lorsqu'il n'y a aucun employé à temps complet sans poste de travail et que le sous-ministre décide d'effectuer le remplacement de l'absence de longue durée, il doit recourir obligatoirement à l'employé à temps partiel ayant le plus d'ancienneté. L'employé à temps partiel ainsi affecté doit effectuer ce remplacement pour la durée totale de l'absence et ne peut être supplanté par un autre employé à temps partiel.

Aux fins exclusives de l'application du présent article, on entend par une absence de longue durée, une absence de trente (30) jours consécutifs et plus en excluant les périodes de vacances.

Malgré ce qui précède, les remplacements de longue durée des employés à temps complet sans poste de travail et à temps partiel prennent fin lors de l'entrée en vigueur d'un exercice de mobilité général effectué aux trois (3) ans. L'employeur pourra mettre fin au remplacement de longue durée de façon graduelle afin de tenir compte de l'efficacité des opérations et des besoins en formation des employés. Lors de l'entrée en vigueur de l'exercice de mobilité, l'employeur doit appliquer les alinéas précédents pour les remplacements de longue durée à combler, le cas échéant.

Employés à temps partiel

45,26 Les articles 45,01 à 45,22 ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

Toutefois, lors de l'affichage des postes spécifiques prévus à la présente section, l'employé à temps partiel et l'employé à temps complet qui se retrouvent sans poste de travail et qui sont intéressés à occuper un poste spécifique doivent s'inscrire selon les modalités prévues à l'affichage de poste. L'employé ayant réussi le ou les moyens de sélection prévus à cette section verra son nom inscrit sur la liste des employés ayant les qualifications requises pour exercer ce poste, et ce, jusqu'au prochain exercice de mobilité. Cette liste doit être utilisée pour les remplacements de longue durée de l'article 45,25 de la convention collective.

SECTION 46 VERSEMENT DES GAINS

46,01 La paie des employés est versée tous les deux (2) jeudis.

46,02 La totalité de la paie de l'employé est versée au moyen d'un virement automatique dans un compte unique d'une institution financière de son choix au Québec.

Aux fins de permettre le versement de la paie, l'employé remplit et remet au sous-ministre le formulaire d'adhésion au virement automatique.

Dans la semaine où le dépôt est effectué, le sous-ministre remet à l'employé un état de dépôt, lequel contient toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

L'employeur peut modifier le formulaire d'adhésion en transmettant un avis au syndicat quarante-cinq (45) jours à l'avance si cette modification est relative aux informations requises pour que ce formulaire soit dûment rempli conformément au présent article.

46,03 À la demande de l'employé, un acompte sur traitement, non inférieur à soixante-cinq pour cent (65 %) de son traitement brut, est remis au plus tard dans les cinq (5) jours de la date du versement prévu à l'article 46,01 à tout employé déjà inscrit sur la liste de paie régulière et ayant droit à sa paie mais dont la paie n'a pas pu être versée conformément à l'article 46,01 pour un motif hors du contrôle de l'employeur.

46,04 Le nouvel employé ou l'employé qui revient au travail après une absence sans traitement reçoit sa 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 acomptes sur traitement prévus à l'article 46,03.

46,05 Les primes et allocations, à moins de disposition contraire, sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été gagnées.

Les sommes dues pour les heures supplémentaires sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été réclamées.

46,06 Les sommes que l'employeur doit payer à un employé en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties et disposant d'un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date du jugement et portent intérêt à compter de la date du grief.

46,07 Lorsque le défaut du paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des avances octroyées à l'employé, porte intérêt au taux prévu au 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 de l'article 46,05 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière. De plus, les montants payables suivant les dispositions des articles 46,06 et 46,07 portent intérêt au taux prévu au paragraphe c) de l'article 100.12 du *Code du travail* à compter de l'expiration des délais prévus à ces paragraphes.

Le traitement hebdomadaire d'un employé s'obtient en multipliant son taux horaire par quarante (40) heures, tandis que le traitement quotidien s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa journée régulière de travail.

46,08 Au départ de l'employé qui aura donné un préavis de trente (30) jours à cet effet, le sous-ministre lui remet un état détaillé des montants dus aux titres de traitement, de congés de maladie et de vacances.

Ces montants sont payables par le sous-ministre à un employé dans les soixante (60) jours suivant la date 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.

46,09 Avant de réclamer à l'employé des montants qui lui ont été versés en trop, le sous-ministre lui transmet un état détaillé de ces montants. 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 dans le cadre de ses pouvoirs en vertu de l'article 100.12 du *Code du travail*.

Le sous-ministre consulte l'employé sur le mode de remboursement. À défaut d'entente sur le mode de remboursement des sommes versées en trop à un employé, le sous-ministre procède à la retenue pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué. Toutefois, la retenue ne doit pas excéder 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 ou plus reliée à l'application des sections 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 de la présente section, 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 par le sous-ministre à la date du début du remboursement.

46,10 Malgré l'article 46,09 et dans les cas ci-après énumérés, les sommes réclamées à un employé sont remboursées selon les modalités suivantes :

- si le montant versé en trop résulte de l'application de l'article 38,20 en raison du paiement rétroactif d'une prestation d'invalidité de base par un organisme public, toutes les sommes à récupérer, y compris celles découlant des délais nécessaires à la conciliation des sommes pour établir le trop-payé, sont exigibles en un seul versement, dès que le sous-ministre transmet à l'employé l'état détaillé des sommes versées en trop.

- si le montant versé en trop résulte des retards à réduire le traitement en application du régime d'assurance traitement, la retenue est effectuée au terme de l'invalidité, soit au retour au travail de l'employé selon l'horaire qui lui est applicable, pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué ;

- si le montant versé en trop résulte de l'application des articles 31,39 ou 37,22, la retenue est effectuée conformément aux modalités prévues à ces articles.

46,11 Sans restreindre les modalités de récupération prévues aux articles 46,09 et 46,10 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 (38,31);

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.

46,12 Lorsque des intérêts sont exigibles en vertu d'une disposition de la convention, ces derniers ne portent pas intérêt.

Employés à temps partiel

46,13 Les articles 46,03 et 46,04 et le deuxième alinéa de l'article 46,07 de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

46,14 À la demande de l'employé à temps partiel, un acompte sur traitement équivalant à trente-deux (32) heures au traitement horaire est remis au plus tard dans les cinq (5) jours de la date du versement prévu à l'article 46,01 à tout employé à temps partiel ayant droit à sa paie mais dont la paie n'a pas pu être versée conformément à l'article 46,01 pour un motif hors du contrôle du sous-ministre.

46,15 Le nouvel employé à temps partiel ou l'employé à temps partiel qui revient au travail après une absence sans traitement reçoit sa paie dans les trente (30) jours qui suivent son entrée en fonction consécutive à sa nomination ou son retour au travail. De plus, cet employé peut bénéficier d'un acompte sur traitement prévu à l'article 46,14.

Employés occasionnels

46,16 Les articles 46,03, 46,04 et 46,13 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel.

Les modalités spécifiques prévues dans le cas d'un employé à temps partiel aux articles 46,1 et 46,14 s'appliquent à l'employé occasionnel en remplaçant dans ces articles les mots *employé à temps partiel* par les mots *employé occasionnel*.

SECTION 47 FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

47,01 Les dispositions de la présente section visent tout employé qui, à la demande de l'employeur, est l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile, et ce, conformément aux conditions prévues à l'article 6 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*.

L'employé qui répond à une offre d'affectation, de mutation ou de promotion est réputé agir à la demande de l'employeur.

Malgré ce qui précède, les articles 47,03 et suivants de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé qui, en vertu du paragraphe c) de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec le sous-ministre une entente par laquelle il renonce à son droit au remboursement de ses frais de déménagement.

47,02 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.

47,03 L'employé après avoir obtenu l'autorisation du sous-ministre peut, au plus tard un (1) an après la date effective du changement de port d'attache ou de la fin d'un stage probatoire, bénéficier des remboursements des frais ou dépenses et du paiement des montants prévus à la présente section.

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

Congé avec salaire

47,04 L'employé déplacé a droit aux congés suivants :

a) un congé avec salaire, d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables, sans compter la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, le sous-ministre rembourse à l'employé, pour lui, son conjoint et son enfant à charge, les frais de transport pour un voyage aller et retour ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

Malgré ce qui précède, le sous-ministre peut autoriser des jours additionnels lors de circonstances jugées 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 salaire 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 l'alinéa précédent, le sous-ministre peut, sur demande de l'employé, remplacer le remboursement des frais de séjour de l'enfant à charge par le remboursement des frais de garde de cet enfant à charge. Le montant versé ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit l'employé pour son enfant à charge s'il l'avait accompagné lors de son déménagement et emménagement. De plus, cet accommodement ne peut avoir pour effet d'augmenter les frais de transport qui autrement, auraient été remboursables à l'employé pour le transport de son enfant à charge s'il l'avait accompagné.

Frais de déménagement

47,05 Le sous-ministre rembourse, sur présentation de pièces justificatives et selon les modalités prévues à l'annexe 1 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, les frais occasionnés pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'employé visé, de son conjoint et de son enfant à charge, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile, à la condition que l'employé utilise les services d'une firme de déménagement désignée au Guide d'achat de la direction générale des

acquisitions ou, en l'absence de firme désignée au guide, à la condition que l'employé fournisse à l'avance au moins deux (2) estimations détaillées des frais à prévoir.

Malgré ce qui précède, le présent article ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu du paragraphe a) de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec le sous-ministre une entente à l'effet de procéder lui-même à son déménagement.

47,06 Le sous-ministre ne paie pas le coût de transport du véhicule personnel de l'employé à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence ne soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation ne sont pas remboursés par le sous-ministre.

Entreposage des meubles

47,07 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, le sous-ministre paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'employé, de son conjoint et de son enfant à charge pour une période ne dépassant pas trois (3) mois.

Compensation pour les dépenses connexes

47,08 Le sous-ministre paie à l'employé déplacé le montant pour les dépenses connexes prévu à l'article 5 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*.

Rupture de bail

47,09 À l'abandon d'un logement avec bail à durée indéterminée, le sous-ministre paie, s'il y a lieu, à l'employé visé à l'article 47,01 un montant équivalant 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 un dédommagement. Dans les deux cas, l'employé doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles et sur production de pièces justificatives, le sous-ministre peut prolonger le délai de trois (3) mois prévu au premier alinéa sans excéder le terme fixé par le bail.

47,10 Les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location du logement ou la cession du bail sont à la charge du sous-ministre, si l'employé choisit de sous-louer lui-même son logement ou de céder son bail.

Vente et achat de résidence

47,11 Le sous-ministre paie pour la vente ou l'achat de la résidence principale de l'employé déplacé ou de son conjoint, les dépenses suivantes incluant les taxes, le cas échéant sur production des contrats ou pièces justificatives :

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

Malgré ce qui précède, le paragraphe a) du présent article ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu du paragraphe b) de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec le sous-ministre une entente à l'effet de vendre lui-même sa résidence principale ou celle de son conjoint.

47,12 Si la résidence principale de l'employé déplacé ou de son conjoint, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le sous-ministre rembourse à l'employé, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, sur production des pièces justificatives, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant :

- a) les taxes municipales et scolaires ;
- b) les intérêts effectifs sur le solde de l'hypothèque ;
- c) le coût de la prime d'assurance ;
- d) les intérêts courus sur un emprunt auprès d'une institution prêteuse, contracté pour l'achat ou la construction de la nouvelle résidence principale. Ces intérêts qui sont remboursés au moment de la vente, sont calculés sur un emprunt qui ne peut excéder la différence entre le prix de vente de la résidence principale nouvellement vendue et le solde de l'hypothèque;
- e) les seuls frais de garde suivants de la résidence principale inoccupée :
 - i) les frais d'électricité et de chauffage ;

- ii) les frais raisonnables nécessaires à l'entretien courant du terrain de la résidence principale ;
- iii) les frais raisonnables nécessaires à la surveillance de la résidence principale lors de circonstances exceptionnelles ou lorsque la compagnie d'assurance l'exige.

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

Dans des circonstances exceptionnelles, le sous-ministre peut autoriser la prolongation du délai de trois (3) mois prévu au premier alinéa. Toutefois, cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période qui excède douze (12) mois à compter du moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

Malgré ce qui précède, le paragraphe e) du présent article ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu du paragraphe b) de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec le sous-ministre une entente à l'effet de vendre lui-même sa résidence principale ou celle de son conjoint.

Frais de séjour

47,13 Le sous-ministre rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de l'avis prévu à l'article 47,02, lorsqu'il est nécessaire que l'employé se rende au lieu de son nouveau port d'attache avant l'expiration de cet avis.

47,14 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, le sous-ministre paie les frais de séjour de l'employé, de son conjoint et de son enfant à charge, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, et ce, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

47,15 Dans des circonstances exceptionnelles, si le sous-ministre autorise une prolongation des périodes mentionnées aux articles 47,13 et 47,14, l'employé doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Dans ce cas, la contribution de l'employé est établie à partir de son coût de vie normal.

47,16 Si le déménagement est retardé avec l'autorisation du sous-ministre et si son conjoint et son enfant à charge ne sont pas relogés immédiatement, le sous-ministre assume les frais de transport de l'employé, pour visiter sa famille :

- a) toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de cinq cent soixante-trois (563) kilomètres si la distance à parcourir ne dépasse pas cinq cent soixante-trois (563) kilomètres, aller-retour; et,
- b) toutes les trois (3) semaines, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1 609) kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres.

Exclusions

47,17 Les dispositions des articles 47,11 et 47,12 ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans.

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

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

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

Employés à temps réduit

47,18 L'article 47,04 de la présente section s'applique à l'employé à temps réduit de la façon suivante :

Les congés octroyés à l'employé à temps réduit en vertu des paragraphes a) ou b) de l'article 47,04 sont d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables pour l'employé qui travaille à plus de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet et d'une journée et demie (1 ^{1/2}) pour celui qui travaille de vingt-cinq pour cent (25 %) à soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet.

Employés à temps partiel

47,19 Les articles 47,08 et 47,18 ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

47,20 L'article 47,04 de la présente section s'applique à l'employé à temps partiel de la façon suivante :

Les congés octroyés à l'employé à temps partiel en vertu des paragraphes a) ou b) de l'article 47,04 sont d'une durée maximale de deux (2) jours. Le salaire est alors maintenu jusqu'à concurrence de huit (8) heures par jour.

47,21 Le sous-ministre paie à l'employé à temps partiel déplacé en compensation des dépenses connexes prévues à l'article 5 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, une allocation qui correspond à huit (8) jours de traitement à raison de huit (8) heures par jour sur la base du taux de traitement horaire.

Employés occasionnels

47,22 La présente section ne s'applique pas à l'employé occasionnel.

SECTION 48 FRAIS DE DÉPLACEMENT

48,01 Sauf lorsque, autrement convenu 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*.

48,02 L'employeur peut en tout temps modifier cette directive après avoir pris avis du syndicat sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doit avoir pour effet de modifier à la baisse les taux et autres frais inhérents à un déplacement. 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 huit milles (8000) kilomètres et à 0,255\$/km pour les kilomètres subséquents.

48,03 Est admissible à remboursement conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* le repas pris par l'employé requis d'assurer la continuité de la surveillance, sauf si le sous-ministre fournit gratuitement le repas.

48,04 Lorsque le sous-ministre ne peut fournir gratuitement le repas à l'employé travaillant au Pavillon cellulaire de Montréal ainsi que dans les autres pavillons cellulaires et établissements identifiés dans une directive du ministère, le sous-ministre rembourse à l'employé une indemnité correspondante au montant de l'indemnité allouée, pour le dîner, à l'employé qui apporte ses repas de son domicile dans la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*. Ce remboursement est effectué pour chaque jour travaillé dans un pavillon cellulaire ou un établissement dûment identifié.

48,05 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.

SECTION 49 GRÈVE ET LOCK-OUT

49,01 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 le syndicat, ni personne agissant pour lui ou en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou ne supportera l'une ou l'autre des actions mentionnées au paragraphe b) qui précède.

SECTION 50 DURÉE DE LA CONVENTION

50,01 Sous réserve de dispositions spécifiques à l'effet contraire, la présente convention entre en vigueur à la date de son approbation par le gouvernement, par décret, et le demeure jusqu'au 31 mars 2023.

50,02 La disposition suivante prend effet le 1^{er} avril 2019, aux conditions qui y sont indiquées :
— Rémunération – le premier alinéa de l'article 41,06.

50,03 La disposition suivante prend effet le 1^{er} avril 2020, aux conditions qui y sont indiquées :
— Rémunération – le deuxième alinéa de l'article 41,06;

50,04 Les dispositions suivantes prennent effet le 1^{er} avril 2020, aux conditions qui y sont indiquées

- Vêtements de travail – l'article 28,06
- Rémunération – l'article 41,03;
- Allocations et primes – le 4^e alinéa de l'article 43,01;
- Disparités régionales :
 - les allocations du tableau du paragraphe a) de l'article 44,02;
 - les allocations du tableau de l'article 44,04 (les modifications à la liste des localités des secteurs n'entrant toutefois en vigueur qu'à la date d'entrée en vigueur de la convention);
 - les allocations annuelles et allocations horaires des tableaux du paragraphe a) de l'article 44,14;
- Annexe 3 – Taux et échelles de traitement

Les dispositions suivantes prennent effet le 1^{er} avril 2021, aux conditions qui y sont indiquées :

- Rémunération – les articles 41,04 et 41,07.

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

- Rémunération – l'article 41,05;

Retraités avec droit de rappel

50,05 Seuls les employés inscrits sur la liste de rappel des employés retraités avec droit de rappel d'un établissement à la date d'adoption du décret approuvant les modifications de la présente convention collective continueront de bénéficier des avantages prévus à la présente sous-section.

50,06 Les conditions de travail des employés retraités avec droit de rappel sont les conditions de travail des employés occasionnels régis par la présente convention.

50,07 L'employé retraité avec droit de rappel choisit deux (2) fois par année au plus tard les

1^{er} janvier et 1^{er} septembre, la répartition des heures à travailler. Le choix de l'employé retraité avec droit de rappel doit être approuvé par le sous-ministre.

Le sous-ministre n'est pas tenu de respecter le nombre d'heures nécessaires à l'employé retraité avec droit de rappel pour atteindre le maximum permis à l'article 50,08 dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- l'employé retraité avec droit de rappel n'effectue pas de choix conformément à l'alinéa précédent;
- l'employé avec droit de rappel n'est pas disponible à trois (3) reprises après avoir été dûment appelé pour travailler.

50,08 Lorsqu'au cours d'une année la somme du salaire reçu par l'employé retraité avec droit de rappel en vertu de la convention et de la rente qu'il reçoit en vertu de son régime de retraite atteint soixante-dix pour cent (70 %) du traitement moyen ayant servi à calculer sa rente de retraite, il est mis à pied et ne peut être rappelé au travail avant l'année suivante.

Aux fins de l'application du présent article, tout retraité avec droit de rappel doit fournir au sous-ministre un document officiel émanant de Retraite Québec et précisant le montant de la pension qu'il reçoit, ou à défaut, il doit fournir une déclaration assermentée indiquant qu'il fournira ce document dès qu'il sera en mesure de le faire.

50,09 L'employé retraité avec droit de rappel, rappelé au travail conformément à la présente section, conserve le même échelon qu'il détenait au moment de sa retraite ou, le cas échéant, de sa dernière mise à pied. Il reçoit le taux de traitement correspondant à cet échelon.

Ancienneté

50,10 L'employé retraité avec droit de rappel perd son ancienneté à la date où il perd tout droit de rappel. Toutefois, l'employé retraité avec droit de rappel déclaré apte ne perd son ancienneté qu'à la date où il perd tout droit de rappel et qu'il ne peut plus être nommé sur un emploi occasionnel.

ANNEXE 1

ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES ET CONJOINTES ET TEMPS DE DÉPLACEMENT DES EMPLOYÉS

Distance en kilomètres	Faction débutant entre										ou
	0 à 49	50 à 89	90 à 179	180 à 269	270 à 359	360 à 449	450 à 539	540 à 629	630 à plus		
23 h 59 - 1 h	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S
0 h 59 - 2 h	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S
1 h 59 - 3 h	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S
2 h 59 - 4 h	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S
3 h 59 - 5 h	A	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S
4 h 59 - 6 h	A	A	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S
5 h 59 - 7 h	A	A	A	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S	A-S
6 h 59 - 8 h	A	A	A	A	A-S	A-S	A-S	P-A-S	P-A-S	P-A-S	P-A-S
7 h 59 - 9 h	A	A	A	A	A	A-S	A-S	P-A-S	P-A-S	P-A-S	P-A-S
8 h 59 - 10 h	A	A	A	A	A	P-A	P-A-S	P-A-S	P-A-S	P-A-S	P-A-S
9 h 59 - 11 h	A	A	A	A	A	P-A	P-A	P-A-S	P-A-S	P-A-S	P-A-S
10 h 59 - 12 h	A	A	A	A	A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A-S	P-A-S
11 h 59 - 13 h	A	A	A	A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
12 h 59 - 14 h	A	A	A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
13 h 59 - 15 h	A	A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
14 h 59 - 16 h	A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
15 h 59 - 17 h	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
16 h 59 - 18 h	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
17 h 59 - 19 h	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
18 h 59 - 20 h	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
19 h 59 - 21 h	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
20 h 59 - 22 h	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
21 h 59 - 23 h	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A
22 h 59 - 24 h	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A	P-A

- P Faction débutant la veille du jour de l'activité.
A Faction débutant le jour de l'activité.
S Faction débutant le lendemain du jour de l'activité.

ANNEXE 2

LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

JOURS FÉRIÉS	2020	2021	2022	2023
Jour de l'An		Vendredi 1 ^{er} janvier	Lundi 3 janvier	Lundi 2 janvier
Lendemain du Jour de l'An		Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier	Mardi 3 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 10 avril	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril	
Lundi de Pâques	Lundi 13 avril	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril	
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai	
Fête nationale*	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	
Fête du Canada	Mercredi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet	Vendredi 1 ^{er} juillet	
Fête du travail	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	
Fête de l'Action de Grâce	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	
Veille de Noël	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Vendredi 23 décembre	
Fête de Noël	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	Lundi 26 décembre	
Lendemain de Noël	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	Mardi 27 décembre	
Veille du Jour de l'An	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Vendredi 30 décembre	

ANNEXE 3

1. ÉCHELLE DE TRAITEMENT

**307 AGENTE OU AGENT DES SERVICES CORRECTIONNELS
CLASSE 15 - AGENTE OU AGENT DES SOINS DE SANTÉ
CLASSE 10 - AGENTE OU AGENT DES SERVICES
CORRECTIONNELS**

(TAUX ANNUELS)

Heures par semaine : 40

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2022-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux du 2022-04-01 au 2022-05-23 (\$)	Taux à compter du 2022-05-24 (\$)
15	1	52 931	53 996	55 081		
15	2	54 706	55 791	56 897		
15	3	56 375	57 502	58 650		
15	4	58 066	59 235	60 424		
15	5	59 882	61 071	62 303		
15	6	61 739	62 971	64 223		
15	7	63 701	64 975	66 269		
15	8	65 726	67 041	68 377		
15	9	68 064	69 420	70 819		
15	10	70 547	71 967	73 407		
15	11	73 386	74 847	76 350		
15	12	76 872	78 416	79 982		
10	1	48 465	49 425	50 406	51 930	54 038
10	2	50 782	51 804	52 848	54 455	56 626
10	3	53 203	54 267	55 353	57 022	59 297
10	4	55 728	56 834	57 962	59 715	62 136
10	5	58 379	59 548	60 738	61 948	64 453
10	6	61 176	62 407	63 660	64 933	67 500
10	7	64 077	65 350	66 665	68 001	70 714
10	8	67 145	68 481	69 859	71 257	74 096

Note :

Pour la classe 15, l'emploi requiert d'être membre en règle de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ).

Au 1^{er} avril 2022, les agentes ou agents des services correctionnels appartenant à la classe 15 sont intégrés à la classe 10. À compter de cette date, la classe 15 n'est plus utilisée.

2. TECHNIQUE D'INDEXATION

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

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux horaire et sont arrondis à la cent.

Aux fins de publication des conventions collectives, les taux horaires sont arrondis à la cent et ceux annuels au dollar. Le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18.

Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

ANNEXE 4

LISTES DES POSTES SPÉCIFIQUES, EN REGARD DE LA SECTION 45

Agent accompagnateur à la Direction des services professionnels correctionnels (DSPC);

Agent accompagnateur ou hybride (accompagnateur et vérificateur) à la DSPC;

Agent de liaison à la Commission québécoise des libérations conditionnelles (CQLC);

Agent de liaison- Amos

ANNEXE 5

**GRILLE APPLICABLE AUX RELEVÉS PROVISOIRES ET ASSIGNATIONS
TEMPORAIRES EN MATIÈRE CRIMINELLE ET PÉNALE**

Situations			Option					Notes supplémentaires
			F.H.	A.T.	P.T.	D.T.	S.T.	
Enquête			x	x	x			
Accusation								
	Infractions et lois statutaires		x	x	x			
	Actes criminels et infractions mixtes (poursuivies par procédure sommaire ou sur acte criminel)	‡	x	x	x			
	Actes criminels et infractions mixtes poursuivies sur acte criminel	Non reliés à l'exercice de ses fonctions	x	x		x	x	*
Verdict								
	Culpabilité sur acte criminel ou plaidoyer de culpabilité						x	** jusqu'à la décision disciplinaire ou un maximum de 60 jours
	Culpabilité sur infraction ou lois statutaires		x	x	x			** jusqu'à la décision disciplinaire ou un maximum de 60 jours
	Acquittement		x	x	x			
Emprisonnement								

	Après la comparution jusqu'au verdict, tant qu'il y a détention					x	
	Après la sentence					x	** jusqu'à la décision disciplinaire ou un maximum de 60 jours
	Appel demandé par la Couronne après acquittement	x	x	x	x	x	***
	Appel demandé par l'employé après verdict de culpabilité	x	x	x	x	x	
	Employé faisant l'objet d'une condition légale qui l'empêche de se rendre à son port d'attache		x			x	****

Note : Cette grille est applicable à tous les employés, incluant les employés en maladie

Légende : F.H. : Fonctions habituelles
A.T. : Affectation temporaire (utilisation de l'employé dans la même classe d'emploi ou dans une autre classe d'emploi)
P.T. : Plein traitement (relevé provisoire)
D.T. : Demi-traitement (relevé provisoire)
S.T. : Sans traitement (relevé provisoire)

* Dans le cas d'infraction criminelle non reliée à l'exercice des fonctions, mais commise sur les lieux du travail, le demi-traitement est remplacé par le sans traitement. Le cas échéant, son traitement est remboursé jusqu'à concurrence du plein traitement si l'employé est acquitté. Cependant, ce traitement ne s'applique pas à l'employé qui a démissionné ou à l'employé qui a été congédié et que cette décision est maintenue par un tribunal d'arbitrage au moment de l'acquittement.

** Si la décision disciplinaire n'est pas rendue après soixante (60) jours, il retrouve son statut d'avant verdict (fonctions habituelles, affectation temporaire, plein traitement, demi-traitement ou sans traitement) jusqu'à cette décision.

*** Lors d'un appel demandé par la Couronne après acquittement, l'employé est assujéti à la section « Accusation » de la présente grille. Le relevé de fonctions sans traitement s'applique si l'employé fait l'objet d'un emprisonnement lors de l'appel demandé par la Couronne après l'acquittement.

**** Lorsque l'employé fait l'objet d'une condition légale qui l'empêche de se rendre à son port d'attache, la possibilité d'effectuer une affectation temporaire doit être analysée, dans les meilleurs délais, pendant le relevé provisoire sans traitement dans la mesure où cette analyse n'a pu être effectuée préalablement.

ANNEXE 6

RÉGIMES D'HEURES DE TRAVAIL

SECTION A : Régime d'heures 7T-7C-5T-2C

Cycle sur vingt et un (21) jours

Séquence : 7 jours de travail suivis de 7 jours de congé, suivis de 5 jours de travail, suivis de 2 jours de congé.

Cycle de travail et quarts :

A.1 La journée régulière de travail de l'employé assujetti au régime d'heures de travail 7T-7C-5T-2C est de huit (8) heures consécutives pour les quarts de travail effectué du lundi au vendredi et de douze (12) heures consécutives pour les quarts de travail effectué le samedi et le dimanche.

Toutefois, immédiatement avant le premier quart de travail suivant les sept (7) jours de congé consécutifs, afin de favoriser l'échange d'informations et assurer une meilleure prise en charge de sa fonction, l'employé doit effectuer une période de travail de quinze (15) minutes. À cette occasion, la journée régulière de l'employé est donc de huit (8) heures et quinze (15) minutes.

A.2 Les jours de travail et de congé de l'employé sont établis sur un cycle de vingt et un (21) jours de la façon suivante :

Sept (7) jours de travail du lundi au dimanche suivis de sept (7) jours de congé hebdomadaire du lundi au dimanche; cinq (5) jours de travail du lundi au vendredi suivis de deux (2) jours de congé hebdomadaire le samedi et le dimanche.

A.3 L'employé est assigné au même quart de travail (jour, soir ou nuit) pendant toute la séquence de sept (7) ou cinq (5) jours consécutifs de travail.

Remise d'heures

A.4 Pour compléter sa prestation annuelle de travail, l'employé assujetti au présent régime d'heures doit effectuer une remise annuelle de cent trente-quatre (134) heures.

Lorsque l'employé effectue une remise de temps, la section 42 de la présente convention ne s'applique pas

A.5 Cent dix (110) de ces cent trente-quatre (134) heures doivent être remises selon les modalités suivantes :

a) L'année est divisée en quatre (4) trimestres. Une remise maximale de trente-deux (32) heures peut être effectuée chaque trimestre, sans toutefois excéder le maximum de cent dix (110) heures annuelles. L'employé ayant complété la remise de temps maximale prévue par trimestre ne peut plus inscrire son nom dans le registre de remise

de temps afin d'être priorisé par rapport aux heures supplémentaires et aux employés à temps partiel, et ce, pour la durée totale du trimestre.

- b) Malgré le paragraphe a), l'employé qui a complété la remise de temps maximale prévue par trimestre peut effectuer une remise de temps pour le trimestre suivant en inscrivant son nom dans le registre des heures supplémentaires, selon la procédure établie.
- c) Huit (8) heures doivent obligatoirement être remises à chacun des trimestres, avant de pouvoir inscrire son nom dans le registre d'heures supplémentaires.
Les registres de remise d'heures ont priorité sur le recours aux employés à temps partiel régulier et sur les registres d'heures supplémentaires. Toutefois, la priorité accordée aux registres de remise d'heures ne peut avoir pour effet de retirer un quart de travail déjà accordé à un employé. Ainsi, un employé ne peut bénéficier de la priorité du registre de remise d'heures afin de supplanter un employé prévu pour travailler.
- d) Dans le cadre de la remise annuelle de cent dix (110) heures, l'employé peut choisir :
 - i. de convertir en temps, à taux simple, la prime de fin de semaine de l'année précédente, et ce, tel que prévue à l'article 43,05;
 - ii. d'appliquer les vacances annuelles et les congés mobiles attribués au 1^{er} avril sur la remise annuelle de cent dix (110) heures de l'année financière qui commence. Pour ce faire, l'employé doit en informer le sous-ministre au plus tard le 15 mai;
 - iii. de comptabiliser les heures effectuées en fonction des dispositions de la section 25 de la convention collective.

Si l'employé conserve un résiduel d'heures à remettre, le paragraphe e) du présent article s'applique.

- e) Si, à la fin de l'année financière, l'employé n'a pas remis la totalité des cent dix (110) heures, ce dernier verra son traitement réduit selon l'une des situations suivantes :
 - i. Si l'employé n'a effectué aucun travail en heures supplémentaires au courant de l'année financière, son salaire est coupé de l'équivalent du nombre d'heures restant à remettre;
 - ii. Si l'employé a effectué du travail en heures supplémentaires au courant de l'année financière, son salaire est coupé de l'équivalent du nombre d'heures restant à remettre multiplié par cent cinquante pour cent (150 %), au prorata du nombre d'heures supplémentaires ayant été faites;
- f) L'employé qui s'absente du travail voit le nombre de ses heures à remettre diminué au prorata de la durée de son absence, à compter du moment où l'employé devient assujéti au régime d'heure 5T-2C, et ce, conformément aux dispositions de l'article A.7 de la présente section.

A.6 Vingt-quatre (24) heures de ces 134 heures doivent être remises selon les modalités suivantes :

a) L'employeur doit offrir à l'employé vingt-quatre (24) heures de formation annuellement, par bloc de quatre (4) ou huit (8) heures. Les articles 25,07 et 25,08 ne s'appliquent pas aux formations dispensées dans le cadre de la remise annuelle d'heures.

b) En application du paragraphe précédent, le sous-ministre peut déterminer une période maximale de huit (8) heures de formation durant les congés hebdomadaires. Malgré ce qui précède, la formation initiale et la formation de requalification sur l'arme à feu ainsi que la formation initiale sur l'intervention physique peuvent être déterminées durant les congés hebdomadaires sans être considérées dans la période maximale de huit (8) heures.

c) Le résiduel d'heures de formation doit être effectué durant les congés hebdomadaires ou en continuité avec le quart de travail à partir des disponibilités fournies par l'employé suite à la publication du calendrier de formation par l'employeur, tel que prévu à l'article 25,04. Les heures de formation effectuées en continuité avec le quart de travail peuvent être fixées avant ou après le quart de travail régulier de l'employé.

d) En application du présent article, le sous-ministre peut comptabiliser dans les vingt-quatre (24) heures de formation annuelle, les heures effectuées par l'employé appelé à dispenser de la formation et qui reçoit la prime de formateur prévue à l'article 43,04.

Suspension du régime d'heures de travail 7T-7C-5T-2C

A.7 Le régime d'heures de travail de l'employé est suspendu lors d'absence de l'employé en vertu des sections 37, 38, 39 ou 31, selon les modalités suivantes :

a) Lorsque l'employé est absent du travail en vertu de la section 37 de la présente convention, le régime d'heures de travail 5T-2C s'applique à compter du sixième (6e) jour d'absence consécutif en fonction de son horaire de travail.

b) Lorsque l'employé est absent du travail en vertu de la section 38 de la présente convention :

i) pour une durée de quarante (40) heures consécutives et moins, l'employé demeure assujéti à son régime d'heure de travail 7T-7C-5T-2C et sa réserve de congés de maladie est débitée en fonction de son horaire habituel (quart de huit (8) ou douze (12) heures);

ii) pour une durée de plus de quarante (40) heures consécutives, le régime d'heures de travail; 5T-2C s'applique à compter de la quarante et unième (41e) heure d'absence consécutive en fonction de son horaire de travail. Toutefois, dans le cas d'une absence d'une durée prévisible de plus de quarante (40) heures consécutives, le régime d'heures de travail 5T-2C s'applique dès le début de l'absence.

c) Lorsque l'employé est absent du travail en vertu de la section 39 de la présente convention, le sous-ministre peut appliquer le régime d'heures 5T-2C à compter de la quarante et unième (41e) heure d'absence consécutive en fonction de son horaire de travail. Toutefois, dans le cas d'une absence d'une durée prévisible de plus de quarante (40) heures consécutives, le régime d'heures 5T-2C peut s'appliquer dès le début de l'absence. Il en est de même pour l'employée qui bénéficie du programme de maternité sans danger.

d) Lorsque l'employé est absent du travail en vertu de la section 31 de la présente convention pour une période de plus de vingt (20) jours consécutifs en fonction de son horaire de travail, le régime d'heures 5T-2C s'applique dès le début de l'absence.

Employé à temps partiel

A.8 Les articles A.4 à A.7 ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel.

A.9 L'employé à temps partiel peut se rendre disponible pour compléter ses heures de travail jusqu'à concurrence de seize (16) heures par cycle de vingt-et-un (21) jours consécutifs. Pour ce faire, l'employé doit inscrire son nom au registre de remises d'heures. Toutefois, au registre de remises d'heures, l'employé à temps complet a priorité sur l'employé à temps partiel. La section 42 de la convention collective ne s'applique pas pour les heures de travail effectuées en vertu du présent article.

La balance des heures de disponibilités non travaillées peut être cumulée au cours d'une même année financière.

SECTION B : Régime d'heures de travail : 7T-3C-7T-4C-5T-2C

Cycle sur vingt-huit (28) jours.

Cycle de travail et quarts :

B.1 La journée régulière de travail de l'employé assujettie au régime d'heures de travail 7T-3C-7T-4C-5T-2C est de huit (8) heures consécutives.

B.2 Les jours de travail et de congé des employés sont établis sur un cycle vingt-huit (28) jours de la façon suivante :

Sept (7) jours de travail suivis de trois (3) jours de congé; sept (7) jours de travail suivis de quatre (4) jours de congé incluant une fin de semaine; et cinq (5) jours de travail suivis de deux (2) jours de congé incluant une fin de semaine.

B.3 L'employé est assigné au même quart de travail (jour, soir ou nuit) pendant toute séquence de sept (7) ou de cinq (5) jours consécutifs de travail.

B.4 Malgré l'article B.1, à l'occasion de la période de Noël et du jour de l'An et dans le but de permettre à l'employé de bénéficier d'un congé, soit les 24, 25 et 26 décembre, soit les 31 décembre, 1^{er} et 2 janvier, l'horaire de travail sera établi selon une séquence de quatorze

(14) jours comportant sept (7) jours consécutifs de travail et sept (7) jours consécutifs de congé. Pour ce faire, le sous-ministre interrompt pendant quatorze (14) jours consécutifs le cycle normal de travail de l'employé assujetti à l'horaire prévu au présent article. À la fin de cette séquence, l'employé complète le cycle normal interrompu par la séquence « 7 – 7 » et il poursuit par la suite selon son cycle normal.

B.5 Les horaires ainsi établis sont affichés au moins vingt-huit (28) jours à l'avance. Toutefois, ce délai est porté à soixante (60) jours à l'occasion de la période de Noël et du jour de l'An.

SECTION C : Régime d'heures de travail 2C- 7T-7C-5T

Cycle sur vingt-un (21) jours.

Séquence : 2 jours de congé suivi de 7 jours de travail, suivi de 7 jours de congé, suivi de 5 jours de travail.

Cycle de travail et quarts :

C.1 La journée régulière de travail de l'employé assujetti à ce régime d'heures de travail est de huit (8) heures consécutives pour les huit (8) quarts de travail effectué du lundi au vendredi et de douze (12) heures consécutives pour les quatre (4) quarts effectués entre dix-neuf (19) heures le vendredi et huit (8) heures le lundi.

C.2 Les jours de travail et de congé de l'employé sont établis sur un cycle de vingt et un (21) jours de la façon suivante :

Deux (2) jours de congé, suivis de sept (7) jours de travail, suivis de sept (7) jours de congé, suivis de cinq (5) jours de travail.

C.3 L'employé est assigné au même quart de travail (jour, soir ou nuit) pendant toute la séquence de sept (7) ou cinq (5) jours consécutifs de travail.

Suspension du régime d'heures de travail 2C- 7T-7C-5T

C.4 Le régime d'heures de travail de l'employé est suspendu lors d'absence de l'employé en vertu des sections 37, 38, 39 ou 31, selon les modalités suivantes

a) Lorsque l'employé est absent du travail en vertu de la section 37 de la présente convention, le régime d'heures 5T-2C s'applique à compter du sixième (6e) jour d'absence consécutif en fonction de son horaire de travail.

b) Lorsque l'employé s'absente en vertu de la section 38 :

i) pour une durée de quarante (40) heures consécutives et moins, l'employé demeure assujetti à son régime d'heure de travail « 2C-7T-7C-5T et sa réserve de congés de maladie est débitée en fonction de son horaire habituel (quart de huit (8) ou douze (12) heures);

ii) pour une durée de plus de quarante (40) heures consécutives, le régime d'heures de travail 5T-2C s'applique à compter de la quarante et unième (41e) heure d'absence consécutive en fonction de son horaire de travail. Toutefois, dans le cas d'une absence d'une durée prévisible de plus de quarante (40) heures consécutives, le régime d'heures 5T-2C s'applique dès le début de l'absence.

c) Lorsque l'employé est absent du travail en vertu de la section 39 de la présente convention, le sous-ministre peut appliquer le régime d'heures 5T-2C à compter de la quarante et unième (41e) heure d'absence consécutive en fonction de son horaire de travail. Toutefois, dans le cas d'une absence d'une durée prévisible de plus de quarante (40) heures consécutives, le régime d'heures 5T-2C peut s'appliquer dès le début de l'absence. Il en est de même pour l'employée qui bénéficie du programme de maternité sans danger.

d) Lorsque l'employé est absent du travail en vertu de la section 31 de la présente convention pour une période de plus de vingt (20) jours consécutifs en fonction de son horaire de travail, le régime d'heures 5T-2C s'applique dès le début de l'absence.

C.4 Ne s'applique pas à l'employé à temps partiel.

SECTION D : Régime d'heures de travail 5T-2C:

Cycle sur sept (7) jours.

Séquence : 5 jours de travail suivi de 2 jours de congé.

Cycle de travail et quarts

D.1 La semaine régulière de travail de l'employé assujetti au régime d'heures de travail 5T-2C est constituée de cinq (5) jours de travail du lundi au vendredi inclusivement et de deux (2) jours de congé correspondant au samedi et dimanche.

La journée régulière de l'employé est de huit (8) heures consécutives de travail.

D.2 L'employé conserve le même quart de travail pendant la période de cinq (5) jours de travail.

Employés à temps partiel

D.3 L'employé à temps partiel assigné au présent régime peut être requis par le sous-ministre de travailler lors d'un jour férié.

SECTION E : Régime d'heures de travail 2C-7D-7C-5D

Cycle de disponibilité sur vingt et un (21) jours.

- E.1. L'employé assujetti à ce régime d'heures de travail est appelé au travail en fonction des besoins du sous-ministre. Il est tenu d'être totalement disponible, en fonction de son horaire de disponibilité sous réserve des absences autorisées et des restrictions prévues à la présente section.
- E.2 Le cycle de disponibilité, composé de quatre (4) séquences successives, est établi sur un cycle de vingt et un (21) jours de la manière suivante :
- Une séquence de deux (2) jours de congé;
 - Une séquence de sept (7) jours de disponibilité;
 - Une séquence de sept (7) jours de congé;
 - Une séquence de cinq (5) jours de disponibilité.

Horaire de disponibilité

- E.3 Au cours de chaque cycle de disponibilité, l'employé peut être appelé au travail selon les modalités suivantes :
- a. Entre six (6) heures à vingt-quatre (24) heures sur une des séquences de disponibilité;
 - b. En tout temps sur l'autre séquence de disponibilité. Toutefois, à moins que l'employé y consente, l'employeur peut planifier un maximum de deux quarts de travail différents dans une même séquence (de jour, de soir ou de nuit);
 - c. Dans la mesure du possible, l'employé conserve le même quart de travail (de jour, de soir ou de nuit) dans une même séquence.

Journée régulière de travail

- E.4 La journée régulière de travail des employés assujetti à ce régime d'heures est d'un maximum de huit (8) heures consécutives pour les quarts effectués du lundi au vendredi et d'un maximum de douze (12) heures consécutives pour les quarts effectués entre dix-neuf (19) heures le vendredi et huit (8) heures le lundi.

Toutefois, la journée régulière de travail est d'un maximum de douze (12) heures consécutives par jour dans les situations suivantes :

- lorsque l'employé est affecté à des activités de gardiennage dans un établissement de santé;

- à l'occasion des treize (13) jours fériés identifiés à l'annexe 2.

- E.5 Au cours d'un cycle de disponibilité, l'employé ne peut travailler plus de six (6) quarts de travail d'une durée supérieure à huit (8) heures consécutives (sans excéder 12 heures), au taux de traitement horaire, dont un maximum de quatre (4) quarts par séquence.

- E.6 En plus de la prestation prévue à l'article E5, afin de compléter sa prestation annuelle de travail, le sous-ministre peut affecter l'employé à un maximum de neuf (9) quarts de travail additionnels durant ses séquences de congé en respectant les conditions suivantes :
- Aucun quart de travail ne peut être ajouté un samedi ou un dimanche;
 - Tout quart de travail doit respecter l'horaire de disponibilité six (6) heures à vingt-quatre (24) heures;
 - Un seul quart de travail par cycle de disponibilité peut être ajouté;
 - Les dispositions prévues à l'article E.4 doivent être respectées;
 - Informer l'employé avant la séquence de congé.

Ces quarts de travail additionnels ne sont pas comptabilisés, le cas échéant, dans le nombre maximal de quarts de travail d'une durée supérieure à huit (8) heures par cycle et séquence, mais les heures de travail afférentes sont comptabilisées dans le maximum d'heures de travail par cycle au taux de traitement horaire.

- E.7 En application des articles E.5 et E.6, l'employé ne peut travailler plus de 132 heures par cycle au taux du traitement horaire.

- E.8 Lorsque la prestation annuelle à taux normal attendue est atteinte, l'employeur peut continuer de planifier des quarts de travail à l'employé en fonction des dispositions prévues à l'alinéa suivant. Les heures ainsi planifiées sont payées au taux prévu pour les heures supplémentaires et sont planifiées après la séquence d'attribution des heures supplémentaires;

En application de l'alinéa précédent, l'employé est considéré en disponibilité sur les journées de fin de semaine prévues à son horaire de disponibilité selon une plage de disponibilité de six (6) heures à vingt-quatre (24) heures. De plus, l'employé doit fournir à l'employeur un minimum de quatre (4) journées de disponibilités à l'intérieur de son horaire de disponibilité (cycle de disponibilité de huit (8) jours sur vingt et un (21) jours/ deux (2) fins de semaine) selon une plage de disponibilité de six (6) heures à vingt-quatre (24) heures. Les journées de disponibilités fournies par l'employé sont les mêmes jusqu'au 31 mars inclusivement;

L'employé peut également inscrire son nom dans le livre des heures supplémentaires afin d'augmenter son nombre de journées de travail et/ou de bénéficier de la priorité (en fonction des dispositions locales sur la répartition des heures supplémentaires) du registre des heures supplémentaires.

Suspension du régime d'heures de travail 2C-7D-7C-5D

- E.10 **Le régime d'heures de travail de l'employé est suspendu lors d'absence de l'employé en vertu des sections 37, 38, 39 ou 31, selon les modalités suivantes :**

a) Lorsque l'employé est absent du travail en vertu de la section 37 de la présente convention, le régime d'heures 5T-2C s'applique à compter du sixième (6e) jour d'absence consécutif en fonction de son horaire de travail.

b) Lorsque l'employé s'absente en vertu de la section 38 :

i) pour une durée de quarante (40) heures consécutives et moins, l'employé demeure assujéti à son régime d'heure de travail « 2D-7D-7D-5D et sa réserve de congés de maladie est débitée en fonction de son horaire habituel (quart de huit (8) ou douze (12) heures);

ii) pour une durée de plus de quarante (40) heures consécutives, le régime d'heures de travail 5T-2C s'applique à compter de la quarante et unième (41e) heure d'absence consécutive en fonction de son horaire de travail. Toutefois, dans le cas d'une absence d'une durée prévisible de plus de quarante (40) heures consécutives, le régime d'heures 5T-2C s'applique dès le début de l'absence.

c) Lorsque l'employé est absent du travail en vertu de la section 39 de la présente convention, le sous-ministre peut appliquer le régime d'heures 5T-2C à compter de la quarante et unième (41e) heure d'absence consécutive en fonction de son horaire de travail. Toutefois, dans le cas d'une absence d'une durée prévisible de plus de quarante (40) heures consécutives, le régime d'heures 5T-2C peut s'appliquer dès le début de l'absence. Il en est de même pour l'employée qui bénéficie du programme de maternité sans danger.

d) Lorsque l'employé est absent du travail en vertu de la section 31 de la présente convention pour une période de plus de vingt (20) jours consécutifs en fonction de son horaire de travail, le régime d'heures 5T-2C s'applique dès le début de l'absence.

E.10 Ne s'applique pas à l'employé à temps partiel.

SECTION F : Régime d'heures de travail 7D-3C-7D-4C

Cycle de disponibilité sur vingt et un (21) jours.

F.1 L'employé assujéti à ce régime d'heure est appelé au travail en fonction des besoins du sous-ministre. Il est alors tenu d'être totalement disponible, en fonction de son horaire de disponibilité et sous réserve des absences autorisées et des restrictions prévues à la présente section.

F.2 Le cycle de disponibilité, composé de quatre (4) séquences successives, est établi sur un cycle de vingt et un (21) jours de la manière suivante :

Une séquence de sept (7) jours de disponibilité;

Une séquence de trois (3) jours de congé;

Une séquence de sept (7) jours de disponibilité;

Une séquence de quatre (4) jours de congé.

Horaire de disponibilité

F.3 Au cours de chaque cycle de disponibilité, l'employé peut être appelé au travail selon les modalités suivantes :

- a. Entre six (6) heures à vingt-quatre (24) heures sur une des séquences de disponibilité;
- b. En tout temps sur l'autre séquence de disponibilité. Toutefois, à moins que l'employé y consente, l'employeur peut planifier un maximum de deux quarts de travail différents dans une même séquence (de jour, de soir ou de nuit);
- c. Dans la mesure du possible, l'employé conserve le même quart de travail (de jour, de soir ou de nuit) dans une même séquence.

Journée régulière de travail

F.4 La journée régulière de travail des employés assujetti à ce régime d'heures est d'un maximum de huit (8) heures consécutives pour les quarts effectués du lundi au vendredi et d'un maximum de douze (12) heures consécutives pour les quarts effectués entre dix-neuf (19) heures le vendredi et huit (8) heures le lundi.

Toutefois, la journée régulière de travail est d'un maximum de douze (12) heures consécutives par jour dans les situations suivantes :

-lorsque l'employé est affecté à des activités de gardiennage dans un établissement de santé;

-à l'occasion des treize (13) jours fériés identifiés à l'annexe 2.

F.5 Au cours d'un cycle de disponibilité, l'employé ne peut travailler plus de six (6) quarts de travail d'une durée supérieure à huit (8) heures consécutives (sans excéder 12 heures) au taux de traitement horaire, dont un maximum de quatre (4) quarts de travail par séquence. Au total, l'employé ne peut travailler plus de cent-trente-six (136) heures par cycle au taux de traitement horaire.

F.6 Lorsque le nombre d'heures de travail régulières attendues est atteint, l'employeur peut continuer de planifier des quarts de travail à l'employé en fonction des dispositions prévues à l'alinéa suivant. Les heures ainsi planifiées sont payées au taux de traitement pour des heures supplémentaires et sont planifiées après la séquence d'attribution des heures supplémentaires.

En application de l'alinéa précédent, l'employé est considéré en disponibilité sur les journées de fin de semaine prévues à son horaire de disponibilité selon une plage de disponibilité de six (6) heures à vingt-quatre (24) heures. De plus, l'employé doit fournir à l'employeur un minimum de six (6) journées de disponibilités à l'intérieur de son horaire de disponibilité (cycle de disponibilité de vingt et un (21) jours) selon une plage de disponibilité de six (6) heures à vingt-quatre (24) heures. Les journées de disponibilités fournies par l'employé sont les mêmes jusqu'au 31 mars inclusivement;

L'employé peut également inscrire son nom dans le livre des heures supplémentaires afin d'augmenter son nombre de journées de travail et/ou de bénéficier de la priorité (en fonction des dispositions locales sur la répartition des heures supplémentaires) du registre des heures supplémentaires.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1
CONCERNANT LES GRIEFS FORMULÉS
AVANT LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION

Les griefs non arbitrés à la date d'entrée en vigueur de la présente convention sont réglés conformément aux dispositions de la convention applicable au moment de leur présentation, sous réserve qu'ils soient portés au rôle d'audition conformément aux priorités édictées à l'article 13,09 de la présente convention.

Toutefois, la procédure d'arbitrage prévue à la présente convention s'applique, sauf pour les griefs dont l'audition a débuté en date du décret approuvant les présentes dispositions.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

RELATIVE À L'HORAIRE « 7X3, 7X4, 5X2 »

Les employés assujettis à l'horaire « 7X3, 7X4, 5X2 » bénéficient au cours de l'année financière (1^{er} avril au 31 mars), de quatre et trente-trois centièmes (4,33) jours de congé mobile qu'ils accumulent à raison de trois (3) heures par mois. Deux et trente-trois centièmes (2,33) jours sont considérés être pris dans le cadre de la séquence « 7X7 » établie pendant la période des fêtes de Noël et du jour de l'An selon la section B.4 de l'annexe 6. Quant aux deux (2) autres jours de congé mobile, ils sont pris après entente avec le supérieur immédiat. De plus, un (1) de ces deux (2) jours de congé mobile sera affecté aux fins de la Fête nationale et sera fixé la veille, le jour ou le lendemain de la Fête nationale à moins qu'il ne soit déjà en congé selon son horaire lors de l'un de ces jours.

Pour accumuler trois (3) heures par mois, l'employé doit avoir eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables du mois. À défaut, il perd ce crédit pour ce mois.

Au 31 mars de chaque année, l'employeur effectue le calcul de l'utilisation du bénéfice de quatre et trente-trois centièmes (4,33) jours de congé conformément à la présente lettre d'entente. Si l'employé n'a pas utilisé tous les congés auxquels il a droit, il aura droit à un crédit de vacances supplémentaires équivalant à ce solde positif. Si l'employé a utilisé plus de congés que le nombre auxquels il aurait eu droit, son crédit de vacances sera diminué en proportion de ce solde négatif.

La présente lettre d'entente ne s'applique pas à l'employé à temps partiel.

La présente lettre d'entente n'a pour effet d'abroger les dispositions de la section 29 pour l'employé assujetti à cette lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3
CONCERNANT LES DROITS PARENTAUX

S'il advenait une modification au régime fédéral d'assurance-emploi ou au Régime québécois d'assurance-parentale concernant les droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

De même, s'il advenait une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4

CONCERNANT L'ADMINISTRATION PAR L'EMPLOYEUR DU RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE ET DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE

Les parties conviennent de ce qui suit, et ce, en application des articles 38,08, 38,09 et 38,11 de la présente convention, concernant l'administration par l'employeur du régime de base d'assurance maladie et des régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat :

1. Les pratiques administratives existantes à la date de la signature de la présente convention sont maintenues. Ces pratiques concernent notamment la retenue des cotisations, l'information aux assurés, la tenue de dossiers aux fins d'assurances et la transmission à l'assureur des données nécessaires requises.

2. Tel que prévu à l'article 38,11 de la présente convention, les stipulations y énoncées sont intégrées à la présente soit :

a) une garantie que le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peut être majoré durant les douze (12) premiers mois de leur entrée en vigueur, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite, sous réserve d'une mésentente avec l'assureur conduisant à un appel d'offres, et une garantie que l'employeur est avisé de toute majoration relative à ce tarif au minimum deux (2) mois à l'avance. Cet avis peut être de quarante-cinq (45) jours s'il n'y a pas de changement d'assureur ni de changement de structure de tarification dans les régimes;

b) sous réserve de la possibilité de laisser les sommes en dépôt, tout dividende ou ristourne le cas échéant, fait l'objet d'un congé de prime. Dans ce cas, l'employeur est avisé au minimum de quarante-cinq (45) jours avant son entrée en vigueur.

L'alinéa qui précède n'a pas pour effet d'empêcher qu'un dividende ou ristourne soit affecté à une bonification de régime;

c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;

d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle l'employé n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employé cesse d'être un participant;

e) dans le cas de promotion, de rétrogradation, de réorientation professionnelle, de reclassement ou d'intégration, le nouvel assureur accorde à l'employé concerné, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance vie égal au montant d'assurance vie antérieurement détenu par cet employé, en vertu du contrat qui le protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel l'employé adhère;

- f) la transmission à l'employeur d'une (1) copie conforme du contrat et de tout avenant de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges; lorsque l'assureur est choisi, la transmission à l'employeur des éléments non conformes au cahier des charges le cas échéant. Les dispositions relatives aux formules financières n'ont pas à être transmises à l'employeur;
- g) les conditions concernant la retenue des primes requises notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement, et ce, en application du contrat d'assurance; dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du syndicat à moins d'une entente avec l'employeur;
- h) la transmission par l'assureur à l'employeur des relevés-d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des adhérents.

3. Lorsqu'il y a lieu de modifier une pratique administrative, les parties se rencontrent dans un délai raisonnable à la suite d'une convocation préalable de l'une ou l'autre des parties. L'employeur procède, le cas échéant, à la modification qu'il juge nécessaire, et ce, postérieurement à la rencontre dûment convoquée. Telle modification n'altère pas les droits et obligations de l'employeur prévus par la présente convention collective à la section 38.

4. Dans les soixante (60) jours suivant la date de l'entrée en vigueur de la présente convention, les parties se rencontrent pour disposer des suites appropriées du fait de la disparition du comité paritaire en date de la signature de la présente convention collective telles l'information détenue et les sommes d'argent à sa disposition. À cette occasion, les parties aborderont la question des différentes unités de négociation associées.

5. L'employeur cessera d'être preneur du contrat d'assurance collective le 31 décembre 2000.

La présente entente prend fin à la date correspondant à l'échéance de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5

CONCERNANT CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS AFFECTÉS À LA DIRECTION DES SERVICES PROFESSIONNELS CORRECTIONNELS

Les parties conviennent d'appliquer aux employés affectés à la Direction des services professionnels correctionnels les conditions de travail suivantes :

- 1) la journée régulière de travail est de huit (8) heures dont une demi-heure (1/2) payée pour prendre le repas;
- 2) l'employé affecté à la Direction des services professionnels correctionnels n'a pas droit au repas fourni gratuitement par le sous-ministre puisqu'il n'est pas requis d'assurer la continuité de la surveillance pendant son repas, sous réserve de l'application de la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents ;
- 3) la répartition des heures de travail et des périodes de repas est faite en conformité avec le cadre des horaires variables applicables à certains agents de la paix en services correctionnels du Québec;
- 4) l'employé affecté à la Direction des services professionnels correctionnels dans un n'a pas droit à l'allocation accordée lorsque, à la demande du sous-ministre, il doit travailler sans uniforme, en considération du fait que le sous-ministre n'exige pas le port de l'uniforme en milieu ouvert;
- 5) le sous-ministre n'assume aucun paiement ou remboursement pour le stationnement au port d'attache de l'employé affecté à la Direction des services professionnels correctionnels sauf si l'employé est admissible à un stationnement subventionné en vertu de la directive gouvernementale et de la politique ministérielle en vigueur;

Les dispositions de la présente lettre d'entente prévalent sur toutes autres dispositions de la convention en cas d'incompatibilité.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6

CONCERNANT LA SECTION 3 DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE

Les parties conviennent de discuter de toute problématique d'application rencontrée par le gouvernement, le ministère de la Sécurité publique ou le syndicat concernant la section 3 de la convention collective relative aux responsabilités et fonctions de l'employeur ou d'une convention collective ayant des dispositions similaires.

De plus, aux fins d'application de l'article 3,02 de la convention collective, la notion de faute lourde est celle définie au point 3.3 de la recommandation du comité de travail adoptée par le comité paritaire le 18 mars 2014.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7

CONCERNANT L'UTILISATION DU COURRIER ÉLECTRONIQUE DE L'EMPLOYEUR PAR LES REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT ET DU SYNDICAT LOCAL

1. Les parties conviennent que l'utilisation du courrier électronique se fera dans le respect de la *Directive sur l'utilisation éthique du courriel, d'un collecticiel et des services d'Internet par le personnel de la fonction publique* (C.T. 198872 du 1^{er} octobre 2002), des règles d'éthique et des valeurs de la fonction publique, de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels et des règles de sécurité informatique*. Il en est de même pour toute directive ou politique actuelle ou à venir au sein du ministère, tel que la *Directive ministérielle sur l'utilisation du courriel, d'un collecticiel et des services d'Internet* et la politique ministérielle de sécurité de l'information.
2. Toute utilisation d'une adresse électronique fournie par l'employeur ne doit pas affecter l'équipement ni entraîner des coûts additionnels.
3. L'utilisation d'une adresse électronique fournie par l'employeur est permise dans les situations suivantes :
 - 3.1. La transmission des avis de convocation à une assemblée syndicale, des procès verbaux des réunions et des projets d'ordre du jour;
 - 3.2. Dans le cadre de demande d'assistance auprès d'un délégué syndical prévue à la section 8 de la présente convention collective;
 - 3.3. Dans le cadre des comités mixtes prévus à la section 9 de la présente convention collective.
4. L'utilisation d'une adresse électronique fournie par l'employeur est permise pour la diffusion de communiqué de l'exécutif syndical. Toutefois, cette diffusion doit être préalablement autorisée par le porte-parole patronal du Comité paritaire et conjoint des agents de la paix en services correctionnels.
5. L'utilisation d'une adresse électronique fournie par l'employeur est permise pour la diffusion de communiqué de l'exécutif syndical local. Toutefois, cette diffusion doit être préalablement autorisée par le gestionnaire local.
6. Sans restreindre les représentants du syndicat quant aux sujets pouvant être discutés en application de la présente entente, aucune communication des représentants syndicaux ne doit encourager, soutenir ou inciter à des moyens de pression, des manifestations ou autres. Aucune communication ne doit nuire à la prestation de travail ou dénigrer l'employeur.
7. L'employeur peut vérifier l'utilisation faite par les représentants syndicaux, du courrier électronique en lien avec la présente lettre d'entente.

8. Toute utilisation du courrier électronique est un privilège qui est susceptible d'être révoqué en tout temps, pour cause. Le cas échéant, un avis préalable est transmis au représentant syndical concerné avec copie au syndicat.
9. Les parties conviennent de référer au Comité paritaire et conjoint des agents de la paix en services correctionnels tout problème avec l'application de la présente. Si le problème persiste, l'une ou l'autre des parties peut mettre fin à la présente entente en transmettant un avis de trente (30) jours à l'autre partie.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8

CONCERNANT LES MODES ALTERNATIFS DE RÈGLEMENT DES LITIGES

Les parties conviennent de favoriser les modes alternatifs de règlement des litiges. En tout temps, et ce jusqu'à la veille de l'audience, les parties peuvent convenir de soumettre un grief à un mode alternatif de règlement tel la médiation, la médiation-arbitrale, l'arbitrage allégé avec ou sans témoin ou l'arbitrage sur représentations écrites. Dans chacun des cas, les parties doivent, au préalable, convenir des modalités et des règles de procédure applicables à ce mode alternatif.

Les délais prévus à la présente section, ainsi que tous les délais prévus dans la présente convention collective en matière de procédure de règlement de griefs s'appliquent. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prolongé que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9

CONCERNANT LES AGENTS DES SERVICES CORRECTIONNELS FORMATEURS ET LA GESTION DES RENSEIGNEMENTS

Les parties s'engagent à discuter au comité paritaire du type de formation dispensée par les agents des services correctionnels en cours d'emploi.

Les parties s'engagent également à discuter au comité paritaire de la possibilité d'octroyer aux agents des services correctionnels certaines fonctions reliées à la gestion des renseignements.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 10

CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE 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 paragraphe a) ci-dessous et pour chaque absence prévue au paragraphe b) ci-dessous, choisir d'utiliser les jours de congé de maladie de sa banque aux fins suivantes :

- a) À titre de jours de congé de maladie en vertu du paragraphe a) de l'article 38,17 de la Convention collective 2015-2020 (ci-après « la convention »), à la condition d'en faire la demande avant que ne débute le versement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 38,17. Le cas échéant, l'employé doit épuiser sa banque préalablement au paiement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 38,17;

L'employé bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti, laquelle est prévue au premier alinéa de l'article 38,19 de la convention, à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie à sa banque;

- b) À titre de congés pour responsabilités familiales et parentales en vertu de l'article 36,08 de la convention.

L'employé qui a épuisé sa réserve de vacances peut également utiliser les jours de congé de maladie de sa banque à titre de vacances conformément à la section 34,00 de la convention, et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année financière.

1.2 Congé de préretraite

L'employé qui opte pour une retraite totale et définitive, laquelle doit débiter au plus tard le 31 mars 2022, peut choisir l'un ou l'autre des modes de compensation suivants pour résorber sa banque de congés de maladie, le cas échéant :

- a) Un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde des jours de congé de maladie à sa banque. Malgré le premier alinéa de l'article 34,13 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 soixante-dix pour cent (70%) du taux de traitement applicable à l'employé à la date de son départ à la retraite;
- c) Un congé de préretraite graduelle, sous réserve de l'acceptation du sous-ministre. Ce congé est caractérisé par le fait qu'un employé, pendant un laps de temps plus ou moins long précédant immédiatement sa retraite totale et définitive, puisse réduire les heures de sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli comportant un minimum de seize (16) heures par semaine et d'utiliser sa banque de congés de maladie pour compenser le manque à travailler par rapport aux heures de la semaine normale auxquelles il était assujéti immédiatement avant que ne débute son congé de préretraite graduelle. Le congé de préretraite graduelle peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de seize (16) heures. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail de l'employé devient sa semaine garantie et il ne peut être modifié;

Dans un tel cas, l'employé doit avoir à sa banque le nombre de jours de congé de maladie équivalant au congé de préretraite graduelle et les jours ainsi retenus ne peuvent servir à d'autres fins ; quant aux jours de congé de maladie en surplus, ils peuvent être utilisés aux fins de l'article 1.1 de la présente lettre d'entente pendant les jours travaillés, à défaut de quoi ils sont payés conformément à l'article 2 de la présente lettre d'entente;

L'employé en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance traitement pour les jours de travail prévus à son horaire normal de travail;

L'employé en préretraite graduelle peut choisir de se prévaloir du congé de préretraite totale dans la mesure où il a à sa banque le nombre de jours de congé nécessaires pour compenser tous les jours ouvrables non travaillés avant la date de sa retraite totale et définitive;

Pendant la préretraite totale et pendant les périodes où l'employé épuise ses journées de maladie en préretraite graduelle, l'employé n'accumule pas de congé de maladie.

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 soixante-dix pour cent (70%) du taux de traitement applicable à l'employé au 31 mars 2022. Cette indemnité est payée dans les soixante (60) jours suivant cette date.

Toutefois, sous réserve du quatrième alinéa, advenant la démission, le congédiement disciplinaire ou administratif, le décès, la retraite ou la fin d'emploi de l'employé temporaire ou permanent avant le 31 mars 2022, l'indemnité prévue au premier alinéa est payée à l'employé dans les soixante (60) jours de son départ, laquelle est calculée sur la base de soixante-dix pour cent (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. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les parties conviennent de ne pas soulever les sujets couverts par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de la présente convention collective venant à échéance le 31 mars 2020.

4. DURÉE DE LA LETTRE D'ENTENTE

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

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 11

CONCERNANT LE RÉGIME DE RETRAITE DES AGENTS DE LA PAIX EN SERVICES CORRECTIONNELS (RRAPSC)

Les parties conviennent d'une modification au partage des coûts du RRAPSC entre le gouvernement et les participants selon les modalités suivantes :

- À partir du 1^{er} janvier 2025, les coûts du régime, excluant les prestations complémentaires, seront assumés à 50% par le gouvernement et à 50% par les participants;
- Pour les années de service acquises avant cette date, les partages de coûts en vigueur selon les périodes demeureront inchangés;
- Les prestations complémentaires demeureront à la charge complète des participants.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 12

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES CONGÉS MOBILES OCTROYÉS AU 1^{ER} AVRIL DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE ET NON CONSOMMÉS AU 31 MARS.

Considérant l'octroi par l'employeur de congés mobiles prévu à la section 29;

Considérant qu'il y est prévu que ces congés ne sont pas reportables d'une année à l'autre, ni monnayables;

Considérant les nombreux postes vacants d'agents des services correctionnels;

Les parties conviennent, malgré la section 29, que dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants la fin de l'année financière, l'employeur verse à l'employé une indemnité équivalant au nombre de jours de congés mobiles octroyés au 1^{er} avril de l'année précédente et non consommés au 31 mars de l'année suivante.

Cette entente est valide jusqu'au 31 mars 2023.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 13
RELATIVE À LA MOBILITÉ DES AGENTS DES SERVICES
CORRECTIONNELS (SECTION 45)

Les parties s'engagent à discuter au comité paritaire du nombre de changements de poste de travail entre deux exercices de mobilités effectués aux trois (3) ans.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 14

CONCERNANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES AGENTS DE LA PAIX EN SERVICE CORRECTIONNELS (RRAPSC)

Dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail portant sur l'opportunité d'apporter certaines modifications au Régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels (RRAPSC).

Le mandat du comité est :

L'univers de la retraite, dont le RRAPSC est une composante, évolue et requiert une vision globale. Ainsi, les parties conviennent de discuter de certains paramètres du RRAPSC en considérant différents éléments dont notamment, l'équité entre les participants et l'interaction du RRAPSC avec le Régime de rentes du Québec (RRQ), considérant sa récente bonification.

De faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de quatre (4) représentants de la partie patronale et de quatre (4) représentants de la partie syndicale.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 15

CONCERNANT UNE PRIME D'ATTRACTION RÉTENTION

Considérant les problèmes constatés d'attraction et de rétention concernant la classe d'emplois d'agents de service correctionnel (307-10);

Considérant le contexte où une pénurie de main d'œuvre aigue est observée;

Une prime d'attraction et de rétention de quatre pour cent (4%) est versée aux agents de services correctionnels (307-10).

Cette prime s'applique sur le taux de traitement. Elle n'est pas versée quand l'employé ne reçoit pas de traitement. Elle est réduite proportionnellement lors d'un congé partiel sans traitement.

Malgré ce qui précède, lors d'une absence en invalidité, la prime est maintenue mais s'applique sur le montant des prestations d'assurance traitement.

L'agent de service correctionnel (307-10) dont le taux de traitement est hors échelle se disqualifie au bénéfice de cette prime. Toutefois, l'agent de service correctionnel (307-10) dont le taux de traitement est hors échelle tout en étant inférieur à cent quatre pour cent (104) % du taux maximum de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois, y demeure admissible. Dans ce dernier cas, le pourcentage de la prime est réduit du pourcentage correspondant à ce taux de traitement hors échelle par rapport au taux maximum de l'échelle.

Cette prime est effective à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

La situation devra être documentée et évaluée par les parties, notamment les effets de la prime, afin de déterminer si celle-ci devra être reconduite, modifiée ou éliminée au terme de la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 16

RELATIVE AUX TRAVAUX VISANT L'INTRODUCTION D'UNE CLASSE DE CHEF D'ÉQUIPE D'AGENT DES SERVICES CORRECTIONNELS

Considérant que le Secrétariat du Conseil du trésor s'est engagé à débiter des travaux de révision de la classification et à procéder aux consultations d'usage auprès du syndicat et du Ministère de la Sécurité publique, en vue de recommander au Conseil du trésor, l'introduction d'une classe principale, volet chef d'équipe, à la directive concernant la classification des agents des services correctionnels, ainsi que les conditions d'admission et l'échelle de traitement afférentes;

Considérant que le Syndicat a convenu que les échanges sur le sujet dans le cadre de l'exercice de renouvellement de la présente convention collective respectaient l'exigence de consultation du syndicat prévu à l'article 15.01;

Considérant que le Secrétariat du Conseil du trésor s'est engagé à soumettre pour adoption au Conseil du trésor les modifications à la directive de classification des agents des services correctionnels dans les meilleurs délais suivant l'entrée en vigueur de la convention collective 2020-2023;

Les parties conviennent qu'advenant l'introduction d'une classe principale, volet chef d'équipe, à la directive concernant la classification des agents des services correctionnels, les articles 15,05 et 43,03 de la présente convention collective seront remplacés par les articles suivants :

15,05 Le classement d'un employé est fait suivant le *Règlement sur le classement des fonctionnaires* et, conformément à la détermination du niveau de son emploi, à une classe d'emplois prévue à la *Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion*.

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

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

Sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire d'un emploi de supérieur immédiat ou que lui sont temporairement confiées, de façon principale et habituelle les attributions d'un emploi de chef d'équipe telles qu'elles sont définies à la classe principale prévue à la directive de classification des agents des services correctionnels, l'employé est appelé à exercer de façon principale et habituelle des attributions de la classe d'emplois à laquelle il appartient.

43,03 Un employé appelé par le sous-ministre à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, l'emploi d'un supérieur immédiat dont la classe d'emplois est comprise dans l'une des classifications du personnel de direction et l'employé à qui, en vertu de l'article 15,05, sont temporairement confiées des attributions d'un emploi de chef d'équipe telles

qu'elles sont définies à la classe principale prévue à la directive de classification des agents des services correctionnels reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) de son traitement calculé au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, les jours fériés et chômés n'ont pas pour effet d'interrompre la durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

LETTRE D'INTENTION NUMÉRO 1
CONCERNANT LES LOCAUX POUR LE SYNDICAT

Le sous-ministre s'engage à fournir au syndicat un local pour chacun des établissements de détention qui seront construits.

LETTRE D'INTENTION NUMÉRO 2

VACANT

LETTRE D'INTENTION NUMÉRO 3

CONCERNANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX

Le Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec (SAPSCQ) peut formuler des demandes d'information au Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) visant les travaux du comité de travail sur les droits parentaux, ayant pour mandat notamment :

- d'analyser les composantes suivantes du régime de droits parentaux et d'émettre des recommandations;
- d'examiner les enjeux liés aux modalités d'application des dispositions sur les droits parentaux prévus à la convention collective;
- d'analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus à la convention collective afin de s'assurer de leur conformité avec le cadre législatif actuel;
- de faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Ce comité de travail est composé de quatre (4) représentants de la partie patronale et d'un (1) représentant de chacune des organisations syndicales suivantes: Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), Fédération autonome de l'enseignement (FAE), Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

Le SCT informera le SAPSCQ des conclusions des travaux du comité.

DÉCRET
GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Concernant l'approbation des recommandations du comité paritaire et conjoint, à la suite des négociations entre le gouvernement du Québec et le Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec, en vue de modifier et de renouveler la convention collective jusqu'au 31 mars 2023

Attendu qu'en vertu des articles 71 et 72 de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1), un comité paritaire et conjoint a été institué dans le but de permettre la négociation de la convention collective des agents de la paix en services correctionnels;

Attendu qu'en vertu de l'article 74 de cette loi, le comité a décidé de présenter au gouvernement ses recommandations concernant les modifications et le renouvellement de la convention collective jusqu'au 31 mars 2023;

Attendu qu'en vertu de l'article 75 de cette loi, les recommandations du comité doivent être approuvées par le gouvernement pour avoir l'effet d'une convention collective;

Il est ordonné, en conséquence, sur la recommandation de la ministre responsable de l'Administration gouvernementale et présidente du Conseil du trésor :

Que les recommandations du comité paritaire et conjoint, à la suite des négociations entre le gouvernement du Québec et le Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec, en vue de modifier et de renouveler la convention collective jusqu'au 31 mars 2023, annexées à la recommandation ministérielle du présent décret, soient approuvées.

Le greffier du Conseil exécutif,