CONVENTION COLLECTIVE

DES FONCTIONNAIRES

2015-2020

TABLE DES MATIÈRES

		Page
1-0.00	**GÉNÉRALITÉS**	
1-1.00	Interprétation	1
1-2.00	Reconnaissance et champ d'application	5
1-3.00	Droits et responsabilités de l'employeur	7
1-4.00	Accès à l'égalité en emploi, programme d'aide aux employés et pratiques interdites	9
2-0.00	**VIE SYNDICALE ET CONCERTATION**	
2-5.00	Régime syndical	14
2-6.00	Droit d'affichage	16
2-7.00	Réunions syndicales	17
2-8.00	Permis d'absence pour activités syndicales et activités mixtes	18
2-9.00	Transmission de documents	24
2-10.00	Comités mixtes de relations professionnelles	25
2-11.00	Représentation syndicale	27
3-0.00	**RÈGLEMENT DE GRIEFS**	
3-12.00	Procédure de règlement de griefs	29
3-13.00	Arbitrage	35
4-0.00	**MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES**	
4-14.00	Mesures administratives et disciplinaires	39
5-0.00	**ORGANISATION DE LA CARRIÈRE**	
5-15.00	Classification et classement	46
5-16.00	Évaluation	51
5-17.00	Statut de permanent	53
5-18.00	Ancienneté	58
5-19.00	Progression dans la classe d’emplois	61
5-20.00	Mouvements de personnel	64
5-21.00	Développement des ressources humaines	69
6-0.00	**RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI**	
6-22.00	Dispositions générales	72
6-23.00	Événements déclencheurs de la mise en disponibilité	74
6-24.00	Processus d'application de la mise en disponibilité	75
6-25.00	Stabilité d'emploi, placement et utilisation provisoire	78

7-0.00 PRATIQUE ADMINISTRATIVE

7-26.00 Sous-traitance 81
7-27.00 Santé et sécurité 83
7-28.00 Vêtements spéciaux 84
7-29.00 Aménagements ministériels 85

8-0.00 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

8-30.00 Prestation de travail 87
8-31.00 Congés sans traitement 92
8-32.00 Charges publiques 103
8-33.00 Congés pour affaires judiciaires 104
8-34.00 Vacances 106
8-35.00 Jours fériés et chômés 113
8-36.00 Congés pour événements familiaux 115

9-0.00 RÉGIMES COLLECTIFS

9-37.00 Droits parentaux 118
9-38.00 Régimes d'assurance vie, maladie et traitement 134
9-39.00 Accidents du travail et maladies professionnelles 148

10-0.00 RÉMUNÉRATION, HEURES SUPPLÉMENTAIRES, ALLOCATIONS ET PRIMES

10-40.00 Rémunération 151
10-41.00 Heures supplémentaires 154
10-42.00 Allocations et primes 157
10-43.00 Disparités régionales et secteurs nordiques 163
10-44.00 Abrogé 177
10-45.00 Versement des gains 178
10-46.00 Frais à l'occasion d'un déménagement 180
10-47.00 Frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents 185

11-0.00 CONDITIONS PARTICULIERES CONCERNANT CERTAINS STATUTS

11-48.00 Détachement 186
11-49.00 Les employés occasionnels et saisonniers 187
11-50.00 Conditions de travail des employés d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur 192
11-51.00 Conditions particulières 193

12-0.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

12-52.00 Durée de la convention....194
12-53.00 Dispositions transitoires....195

LETTRES D'ENTENTE

Numéro 1 Concernant les procédures de règlement de griefs et d'arbitrage des conventions collectives de travail des fonctionnaires et ouvriers....196

Numéro 2 Concernant les mesures permettant à un employé occasionnel ou saisonnier d'accéder au statut d'employé temporaire....197

Numéro 3 Concernant les conditions de travail applicables aux huissiers-audienciers occasionnels qui occupent un emploi devant être exercé dans le cadre du fonctionnement de l'appareil judiciaire dans les régions....201

Numéro 4 Concernant la détermination d'une approche de négociation continue....203

Numéro 5 Concernant la sous-traitance....204

Numéro 6 Concernant les mesures applicables à l'employé occasionnel ou saisonnier inscrit sur une liste de déclaration d'aptitudes afférente aux concours réservés tenus en application de la lettre d'entente numéro 17 de la convention collective 1998-2003....205

Numéro 7 Concernant un cadre édictant les normes applicables à un régime ministériel d'aménagement du temps de travail comportant une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue....209

Numéro 8 Concernant l'administration par l'employeur du régime d'assurance maladie et des régimes complémentaires d'assurance....211

Numéro 9 Concernant les heures effectuées en déplacement à l'extérieur du Canada....213

Numéro 10 Concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congé de maladie de l'employé....214

Numéro 11 Concernant les modalités de paiement des jours fériés aux employés occasionnels sur appel – Unité fonctionnaire....217

Numéro 12 Concernant la création d'un comité de travail sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics....219

Numéro 13 Concernant la création d'un comité pour examiner la problématique liée aux sorties 220

Numéro 14 Concernant la création d'un comité de travail portant sur l'ajustement de l'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité 221

Numéro 15 Concernant les relativités salariales 222

Numéro 16 Portant sur la mise en œuvre des relativités salariales au 2 avril 2019 235

Numéro 17 Relative aux pilotes d'aéronefs 236

LETTRES D'INTENTION

Numéro 1 Concernant la décentralisation d'activités gouvernementales 237

Numéro 2 Concernant le recours à un médecin choisi conjointement par les parties 238

Numéro 3 relative à la possibilité d'utiliser les jours de maladie à la banque de l'employé pour le rachat d'années non contribuées à un régime de retraite 239

Numéro 4 Relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) pour les employés visés par ce régime en vertu de la Loi sur le RREGOP 240

DIVERS

Lettre de monsieur Jean-Philippe Day à monsieur Christian Daigle concernant les comités de sélection lors des processus de qualification en vue d'une promotion 242

ANNEXES

Annexe A Horaires de travail particuliers de certains employés au service aérien gouvernemental 243

Annexe B Sorties sur l'eau 257

Annexe C Liste des jours fériés et chômés 258

Annexe D Procédure d'appel de classement suite à une intégration 260

Annexe I Échelles de traitement 264

Annexe II Employées et employés occasionnels occupant un emploi dans le cadre du fonctionnement de l'appareil judiciaire dans les régions 333

INDEX DES MOTS CLÉS

MOTS CLÉS — ARTICLE OU SECTION

A

Absence pour activités mixtes 2-8.09

Absence pour activités syndicales 2-8.01

Absence sans traitement
- 1 an 8-31.01
- pour activités professionnelles 8-31.02
- pour études 8-31.03
- 28 jours 8-31.04
- 1 an par 7 années de service 8-31.05
- temps partiel 8-31.01
- fonder une entreprise 8-31.09
- à traitement différé 8-31.10

Accès à l'égalité en emploi 1-4.01

Accident du travail 9-39.00

Affectation 5-20.06

Affichage d'avis 2-6.02

Aide aux employés 1-4.09

Allocation d'adaptation 10-43.17

Allocation d'ambiance 10-42.02

Allocation de disponibilité 10-42.01

Allocation de rétention 10-43.16

Allocation d'isolement 10-43.02

Allocation d'outils 10-42.03

Allocations diverses 10-42.03

Aménagements ministériels 7-29.00

X

Ancienneté 5-18.00

Appel de classement ..... Annexe D

Arbitrage 3-13.00

Assignation 10-47.01

Assurance maladie 9-38.14

Assurance traitement 9-38.18

Assurance vie 9-38.11

Attributions 5-20.18

Avancement d'échelon.....5-19.01

Avertissement écrit 4-14.02

Avis de mise en disponibilité 6-24.03

B

Bureau à domicile 10-42.03

C

Cession d'une unité administrative 6-23.01, 6-24.01

Certificat médical.....9-38.26

Champ d'application 1-2.00

Changement administratif 6-23.01, 6-24.01

Changement technique 6-23.01, 6-24.01

Changement technologique 2-10.04

Charges publiques.....8-32.00

Classement 5-15.07

Classification.....5-15.01

Comité mixte de relations professionnelles 2-10.00

Comité mixte ministériel de relations professionnelles 2-10.03

Comité de sélection 5-20.15

Congédiement administratif 4-14.09

Congédiement disciplinaire 4-14.23

Congé à l'occasion de la naissance 9-37.24

Congé de maternité 9-37.08

Congé de maternité - prolongation 9-37.38

Congé de paternité 9-37.25

Congé de paternité - prolongation 9-37.38

Congé de préretraite ..... Lettre d'entente numéro 10

Congé en vue d'une adoption 9-37.37

Congé pour adoption – enfant autre que celui de son conjoint 9-37.31

Congé pour adoption – enfant de son conjoint 9-37.36

Congé pour adoption - prolongation 9-37.38

Congé pour affaires judiciaires 8-33.00

Congé pour événements familiaux 8-36.00

Congé spécial, présence requise auprès d'un enfant :
- congé d'un an 8-36.10
- congé journalier 8-36.07

Cotisations syndicales 2-5.01

D

Débroussailleuse 10-42.03

Décès 8-36.03

Délégation hors Québec 11-50.00

Délégué syndical 2-11.01

Déménagement 8-36.05

Déménagement (frais versés) 10-46.01

Déplacement d'une unité administrative 6-23.01, 6-24.01

Désignation provisoire 5-20.18, 10-42.09

Détachement 11-48.00

Développement des ressources humaines 5-21.00

Discrimination 1-4.15

Disponibilité - événements déclencheurs 6-23.01

Disponibilité - placement des employés 6-25.04

Disponibilité - processus d'application 6-24.01

Disponibilité - identification des employés 6-24.01

Dispositions transitoires 12-53.00

Document de nature syndicale 2-6.03

Dossier personnel 4-14.01

Dotation (processus) 5-20.01

Droits de l'employeur 1-3.01

Droit de rappel - saisonniers 11-49.11

Droit de rappel – occasionnels ..... Lettre d'entente no. 11

Droit de retour au travail 9-39.05

Droits parentaux.....9-37.00

Durée de la convention.....12-52.00

E

Échelle de traitement- révision.....5-15.06

Égalité en emploi.....1-4.01

Employés hors échelle.....10-40.09

Employés nordiques.....10-43.22

Employés occasionnels.....11-49.00

Employés saisonniers.....11-49.00

Étudiants.....1-2.02

Évaluation.....5-16.00

Exclusion d'un employé.....1-2.03

F

Frais remboursables lors d’un déplacement
et autres frais inhérents.....10-47.00

G

Grève.....1-4.25

Griefs.....3-12.00

Griefs collectifs.....3-12.05

Griefs (représentant).....2-11.01

Groupe de travail - classification.....5-15.02

H

Harcèlement psychologique 1-4.17

Harcèlement sexuel.....1-4.16

Heures de début de quarts de travail 8-30.11

Heures de travail 8-30.01

Heures de travail - majoration 8-30.07

Heures de travail - régime d'exception.....8-30.03

Heures de travail (régime particulier) 8-30.04

Heures de travail - temps partiel.....8-30.01

Heures supplémentaires.....10-41.00

Horaires variables 8-30.02

I

Intégration (règles).....5-15.03

Interprétation.....1-1.00

Invalidité - définition 9-38.03

J

Jours fériés et chômés.....8-35.00

Jours fériés - liste ..... ANNEXE "C"

Juré 8-33.00

L

Langue de travail 1-4.26

Liste de rappel – saisonniers.....11-49.04
Liste de rappel - occasionnels..... Lettre d’entente no. 6

Locaux (usage pour fins de réunion).....2-7.00

Lock-out.....1-4.25

M

Maladies professionnelles.....9-39.00

Mariage.....8-36.01

Mesures administratives.....4-14.00

Mesures disciplinaires.....4-14.21

Modifications aux conditions de travail.....1-3.06

Montants versés en trop.....10-45.12

Mouvements de personnel.....5-20.00

Mutation.....5-20.07

P

Période de repas.....10-41.06

Période de repos.....8-30.09

Permanent.....5-17.01

Permis d'absence pour activités syndicales et activités mixtes.....2-8.00

Plongée sous-marine.....10-42.03

Préavis - mise à pied.....11-49.02

Prêt de service.....11-51.00

Prime de chef d'équipe.....10-42.08

Prime de fin de semaine.....10-42.07

Prime de nuit.....10-42.06

Prime de remplacement temporaire 10-42.09

Prime de soir 10-42.05

Programme d'accès à l'égalité.....1-4.01

Programme d'aide aux employés.....1-4.09

Promotion - permanent.....5-20.10

Promotion - saisonniers 11-49.14

R

Rappel au travail – saisonniers.....11-49.12
Rappel au travail - occasionnels..... Lettre d'entente no. 6

Reclassement 4-14.19

Reconnaissance de la scolarité en cours d'emploi.....10-40.13

Relevé provisoire 4-14.03

Remboursement de montants payés en trop 10-45.12

Remplacement temporaire.....5-20.18, 10-42.09

Rémunération.....10-40.00

Renseignements au syndicat.....2-5.09

Réorientation professionnelle.....4-14.17

Représentant à la prévention 7-27.01

Représentant de griefs 2-11.01

Réprimande.....4-14.23

Responsabilités de l'employeur 1-3.02

Rétrogradation 4-14.07

Réunions syndicales.....2-7.00

S

Saisonnier.....11-49.04

Santé et sécurité.....7-27.00

Scie mécanique.....10-42.03

Sécurité d'emploi.....6-22.00

Semaine de travail.....8-30.01

Sous-traitance.....7-26.00

Stabilité d'emploi.....6-25.00

Stage probatoire.....5-17.01

Statut de permanent.....5-17.00

Suspension.....4-14.23

T

Tableaux d'affichage.....2-6.01

Taux et échelles de traitement.....Annexes I et II

Téléphone.....10-42.03

Témoin.....8-33.00

Temporaires.....5-17.01

Traitement.....10-40.00

Transmission de documents.....2-9.00

Travail sur corde.....10-42.03

U

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

V

Vacances 8-34.00

Versement des gains 10-45.00

Vêtements spéciaux 7-28.00

Violence physique 1-4.18

Virement automatique de la paie.....10-45.03

CHAPITRE 1-0.00
GÉNÉRALITÉS

1-1.00 Interprétation

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

a) CONJOINT :

i) celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnu par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union, avec une personne qu'elle présente publiquement comme son conjoint. 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)*, aux fins des sections 8-36.00, 9-37.00, 9-38.00, 10-43.00 et 11-50.00 on entend par conjoint, les personnes :

a) qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent ;

b) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;

c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

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

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

b) DÉLÉGATION OU BUREAU DU QUÉBEC À L'EXTÉRIEUR : toute unité administrative à l'extérieur du Québec où il existe une représentation du gouvernement du Québec ;

c) EMPLOI À TEMPS COMPLET : un emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour une durée hebdomadaire minimale de trente-cinq (35) heures ;

d) EMPLOI À TEMPS PARTIEL : un emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour une durée hebdomadaire inférieure à trente-cinq (35) heures mais comportant, sauf dans le cas des emplois occasionnels ou saisonniers, un minimum de quatorze (14) heures ;

e) EMPLOI SAISONNIER : un emploi qui chaque année doit être occupé pour une durée d'au moins trois (3) mois consécutifs et d'au plus dix (10) mois consécutifs ;

f) EMPLOI VACANT : un emploi de la catégorie des emplois du personnel de bureau, techniciens et assimilés faisant partie de l'effectif régulier autorisé et sur lequel aucun employé n'a été nommé ou qui cesse d'être occupé suite au départ définitif de son titulaire et que le sous-ministre décide de combler de façon permanente ;

g) EMPLOYÉ : un ou une fonctionnaire qui fait partie de l'unité de négociation visée par la présente convention collective ;

h) EMPLOYÉ OCCASIONNEL : un employé tel qu'il est défini à la *Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique* ;

i) EMPLOYÉ PERMANENT : un employé qui a terminé la période d'emploi continue à titre temporaire prescrite par les dispositions édictées en vertu de l'article 14 de la *Loi sur la fonction publique* et qui a obtenu le statut de permanent conformément à cette loi et à la section 5-17.00 de la présente convention collective ;

j) EMPLOYÉ SAISONNIER : un employé occasionnel dont le nom apparaît sur une liste de rappel des employés saisonniers prévue à l'article 11-49.04 ;

k) EMPLOYÉ TEMPORAIRE : un employé qui n'a pas terminé la période d'emploi continue à titre temporaire prescrite par les dispositions édictées en vertu des articles 13 et 14 de la *Loi sur la fonction publique* ;

l) EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL :

— un employé qui occupe un emploi à temps partiel ; ou

— un employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un (1) mois civil suite à une entente avec le sous-ministre établie conformément aux dispositions de la convention collective ; ou

— un employé en retraite graduelle ; ou

— un employé qui remplace en tout ou en partie l'employé en préretraite graduelle, l'employé en retraite graduelle, l'employé en retraite progressive ou l'employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite ; ou

— un employé en préretraite graduelle ; ou

— un employé en retraite progressive ;

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

n) ENFANT À CHARGE : un enfant de l'employé, de son conjoint ou des deux, ou l'enfant pour lequel l'employé exerce l'autorité parentale dans le cadre d'une tutelle dative**,** ni marié ni uni civilement, résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

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

— être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu. Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu à la section 9-38.00, est un enfant à charge, l'enfant sans conjoint âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins qui fréquente à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu, et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale s'il était mineur ; ou

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

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

p) JOUR : espace de temps d'une durée de vingt-quatre (24) heures s'écoulant de 0 h à 24 h ;

q) MINISTÈRE : ministère ou organisme ;

r) QUART DE TRAVAIL : période de travail d'un ou plusieurs employés d'une unité administrative dont l'activité productive est divisée en deux (2) ou trois (3) espaces de temps successifs, consécutifs ou non, au cours des vingt-quatre (24) heures d'une journée;

s) SANS PERTE DE TRAITEMENT : sans restreindre la portée du paragraphe *b)* de l'article 7-27.01, on entend par « sans perte de traitement » le maintien du traitement de l'employé selon les heures prévues à son horaire normal de travail et ce, sans donner ouverture aux heures supplémentaires;

t) SOUS-MINISTRE : le sous-ministre d'un ministère, le dirigeant d'organisme ou leur représentant ;

u) SUPÉRIEUR IMMÉDIAT : la personne exclue du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc. tel qu'il est défini à l'article 64 de la *Loi sur la fonction publique* et qui, aux fins de la présente convention collective, constitue le premier palier d'autorité et est le représentant du sous-ministre auprès de l'employé ;

v) SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE : la personne exclue du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc. tel qu'il est défini à l'article 64 de la *Loi sur la fonction publique* et qui, au sens et pour les fins de la présente convention collective, constitue le deuxième palier d'autorité et est le représentant du sous-ministre auprès de l'employé ;

w) SYNDICAT : le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc. ;

x) UNITÉ DE NÉGOCIATION : l'unité de négociation décrite à la section 1-2.00.

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

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

1-2.00 Reconnaissance et champ d'application

1-2.01 L'employeur reconnaît que le syndicat est, aux fins de la négociation collective et pour l'application de la présente convention collective, le représentant exclusif de tous les membres du personnel de la fonction publique qui sont des salariés au sens du Code du travail sauf :

a) les ouvriers ;

b) les salariés enseignants ;

c) les salariés membres de l'ordre professionnel des avocats, des notaires, des médecins, des dentistes, des pharmaciens, des optométristes, des médecins-vétérinaires, des agronomes, des architectes, des ingénieurs, des arpenteurs-géomètres, des ingénieurs forestiers, des chimistes ou des comptables agréés ainsi que les personnes admises à l'étude de ces professions ;

d) les salariés diplômés d'université, économistes, géographes, géologues, biologistes, urbanistes, comptables, vérificateurs, psychologues, travailleurs sociaux, orienteurs et autres professionnels ;

e) les salariés agents de la paix faisant partie d'un des groupes suivants :

— les agents de conservation de la faune ;
— les constables spéciaux à la sécurité dans les édifices gouvernementaux ;
— les contrôleurs routiers ;
— les agents des services correctionnels ;
— tout autre groupe de préposés à des fonctions d'agents de la paix ;

f) les personnes exclues en vertu du paragraphe *l)* de l'article 1 du Code du travail ;

g) les personnes engagées sur place pour occuper un emploi ou une fonction auprès d'un délégué général, d'un délégué ou d'un chef de poste d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur ;

h) les personnes travaillant pour les réseaux de l'enseignement collégial, de l'éducation et de la santé et des services sociaux, prêtées dans le cadre de mesures de résorption à un ministère en vertu de l'entente prévue à leur convention collective de travail.

1-2.02 La présente convention collective ne s'applique pas aux étudiants et aux stagiaires embauchés en vertu de la *Directive concernant les emplois étudiants et les stages dans la fonction publique.*

1-2.03 L'employé appelé par le sous-ministre à exercer les attributions d'un supérieur immédiat, par désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire, pour une période prévisible minimale de dix (10) jours ouvrables consécutifs, est exclu de l'unité de négociation pour la période de désignation à titre provisoire ou de remplacement temporaire.

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

1-2.04 Lorsque l'employeur exclut un employé de l'unité de négociation pour un motif prévu au Code du travail, il en avise aussitôt l'employé et le syndicat, par écrit, en leur indiquant les motifs de cette exclusion, la date de l'exclusion et la nouvelle unité administrative le cas échéant. Sur demande, il fournit au syndicat une description sommaire de l'emploi de la personne exclue.

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

1-3.00 Droits et responsabilités de l'employeur

Droits de l'employeur

1-3.01 L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits comme employeur sauf dans la mesure où la présente convention collective contient une disposition expresse à l'effet contraire.

Responsabilités de l'employeur

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

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

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

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

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

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

1-3.03 En matière pénale ou criminelle, lorsque l'employé est poursuivi en justice pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur, sur demande écrite de l'employé au sous-ministre, lui désigne à ses frais, après l'avoir consulté, un procureur parmi ceux à sa disposition pour assurer sa défense.

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

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

1-3.04 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque l'employé porte en appel un jugement rendu dans une cause où l'employeur lui a désigné un procureur en vertu des articles 1-3.02 ou 1-3.03 et que

l'appel est accueilli, l'employeur lui rembourse les frais assumés pour sa défense selon le *Règlement sur le tarif d'honoraires pour services professionnels fournis au gouvernement par des avocats ou des notaires*.

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

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

1-3.06 Lorsqu'un employé est requis de comparaître devant le comité de discipline de l'ordre professionnel auquel il appartient, pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'employeur assiste l'employé qui en fait la demande écrite au sous-ministre. Après avoir consulté l'employé, l'employeur lui désigne, à ses frais, un procureur parmi ceux à sa disposition.

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

L'employé rembourse les frais d'assistance assumés par l'employeur si la preuve faite devant le comité 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 l'assister s'il juge que l'acte a été posé de bonne foi dans des circonstances particulières.

Modifications aux conditions de travail

1-3.07 Le syndicat convient, de plus, que l'employeur peut modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à la présente convention collective après avoir avisé les employés visés et le syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance. Il est entendu toutefois que, si un employé se croit lésé par de telles modifications, il peut recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00 et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a agi de façon raisonnable.

Employés occasionnels ou saisonniers

1-3.08 Les dispositions de l'article 1-3.07 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an.

1-4.00 Accès à l'égalité en emploi, programme d'aide aux employés et pratiques interdites

Accès à l'égalité en emploi

1-4.01 Lorsque l'employeur décide d'implanter un programme d'accès à l'égalité ou de modifier un programme existant pour les femmes, les membres des communautés culturelles et les personnes handicapées, il doit consulter le syndicat par l'entremise du comité mixte des programmes d'accès à l'égalité en emploi prévu à l'article 1-4.03.

1-4.02 Un programme d'accès à l'égalité contient notamment les éléments suivants :

- les objectifs poursuivis ;
- les mesures de correction ;
- un échéancier de réalisation ;
- les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

1-4.03 Les parties forment dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention collective, un comité mixte composé de trois (3) représentants de l'employeur et de trois (3) représentants du syndicat.

Le comité a pour mandat de discuter des programmes existants, des projets de programmes ou des modifications aux programmes d'accès à l'égalité en emploi, ainsi que des recommandations que le syndicat juge approprié de formuler.

1-4.04 Le comité se réunit au besoin à la demande de l'une ou l'autre des parties et il adopte les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement. Toute convocation doit contenir un ordre du jour et un compte rendu de chaque réunion est transmis aux membres.

1-4.05 L'employeur fournit aux membres syndicaux du comité prévu à l'article 1-4.03 les données dont il dispose concernant notamment le bilan général pour l'ensemble des ministères de l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi, les études réalisées en vue d'établir des programmes, les projets de programmes et les modifications aux programmes existants.

À la demande du comité, l'employeur fournit certaines données additionnelles disponibles dans les ministères.

1-4.06 Le sous-ministre est responsable de la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi. Il consulte le syndicat, par l'entremise du comité mixte ministériel de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.03, sur les mesures d'accès à l'égalité en emploi qu'il entend mettre en place et l'avise sur les moyens qu'il entend prendre pour informer les employés visés. De plus, le sous-ministre discute avec le syndicat de l'application du programme d'accès à l'égalité en emploi et des recommandations que le syndicat juge approprié de formuler.

1-4.07 Le sous-ministre fournit, le cas échéant, aux membres syndicaux du comité mixte ministériel de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.03, le plan d'action en matière d'accès à l'égalité en

emploi dans le ministère, les résultats présentés dans le rapport annuel de gestion en matière de diversité et les conditions d'admissibilité aux divers programmes.

1-4.08 Une mesure d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la convention collective doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

Programme d'aide aux employés

1-4.09 Le sous-ministre est responsable de la mise en œuvre d'un programme d'aide aux employés. Il consulte le syndicat par l'entremise du comité mixte ministériel de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.03 sur le programme d'aide qu'il entend mettre en place.

1-4.10 Le programme d'aide aux employés doit être basé sur les principes suivants :

a) le respect de la volonté de l'employé d'utiliser ou non les différents services offerts ;

b) le respect et la garantie de la confidentialité entourant l'identité de l'employé bénéficiant du programme d'aide, de même que la confidentialité entourant la nature de son problème et des services reçus ;

c) l'absence de préjudice causé à l'employé du seul fait qu'il bénéficie du programme d'aide et ce, que ce soit au niveau de sa vie privée, de l'exercice de ses attributions, de la progression de sa carrière ou autre.

1-4.11 En application des articles 1-4.09 et 1-4.10, le sous-ministre consulte le syndicat par l'entremise du comité mixte ministériel de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.03 aux fins de lui permettre de formuler les recommandations appropriées sur les mesures qu'il entend mettre en place et l'avise sur les moyens qu'il entend prendre pour informer les employés. Le sous-ministre discute avec le syndicat de l'application du programme d'aide aux employés.

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

1-4.12 Les actions prises dans le cadre d'un programme d'aide ne doivent pas être interprétées comme une renonciation à la responsabilité de l'employeur de maintenir la discipline ou à son droit de recourir à des mesures disciplinaires ou administratives en cas de mauvaise conduite ou de rendement insuffisant.

1-4.13 L'employeur fournit au syndicat, par l'entremise du comité mixte de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.01, le bilan général annuel dont il dispose pour l'ensemble des ministères de l'application des programmes d'aide aux employés.

1-4.14 À moins d'un consensus à l'effet contraire lors de la rencontre prévue à 3-12.12, le témoignage d'une personne-ressource, désignée par le sous-ministre aux fins du programme d'aide, ne peut être requis au sujet d'informations confidentielles recueillies auprès de l'employé qui utilise le programme d'aide.

Pratiques interdites

1-4.15 Les parties conviennent que tout employé a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination, harcèlement ou violence physique par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs ou par un employé, pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.

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

Harcèlement sexuel

1-4.16 En règle générale, le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi. Cependant, dans certains cas, un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut être qualifié de harcèlement sexuel.

Harcèlement psychologique

1-4.17 Aux fins de la présente convention collective, le harcèlement psychologique est celui défini par la *Loi sur les normes du travail.*

Violence physique

1-4.18 La violence physique réfère à l'usage de brutalité, tels des coups ou des contraintes physiques, à l'endroit d'un objet ou à l'égard d'un employé ou de toute autre personne, dans le but d'intimider et de contraindre.

1-4.19 L'employeur et le syndicat conviennent de collaborer en vue de favoriser un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique**,** de violence physique ou verbale en provenance de toute personne.

Le sous-ministre et le syndicat discutent au comité mixte ministériel de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.03 de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel. Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.

Plainte de discrimination ou de harcèlement psychologique ou de violence physique

1-4.20 Lorsqu'il est porté à la connaissance du sous-ministre un cas de discrimination, de harcèlement psychologique ou de violence physique, celui-ci prend les moyens raisonnables pour que cesse une telle situation.

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

Plainte de harcèlement sexuel

1-4.21 Lorsque le sous-ministre reçoit une plainte d'un employé qui vise uniquement le harcèlement sexuel, il doit procéder à une enquête au cours de laquelle il rencontre le plaignant. Ce dernier, s'il le désire, peut se faire accompagner d'un représentant désigné par le syndicat et libéré, à cette fin, sans perte de traitement.

Toutefois, lorsque le présumé harceleur est également un employé, les parties forment un comité ad hoc composé d'un (1) représentant désigné par le sous-ministre et d'un (1) représentant désigné par le syndicat libéré sans perte de traitement pour participer aux rencontres du comité. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées 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 quatorze (14) jours suivant le dépôt du rapport du comité.

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

1-4.22 Dans le cas de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence physique, l'employé peut soumettre un grief conformément à l'article 3-12.04, sous réserve que, dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, le délai pour soumettre un grief est de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

Le cas échéant, le délai prévu à l'article 3-12.12 pour tenir une rencontre est ramené à dix (10) jours de la soumission du grief et le syndicat peut remplacer le conseiller syndical prévu au deuxième alinéa de l'article 2-8.05 par un comité syndical ad hoc formé de deux (2) personnes.

1-4.23 Le grief prévu à l'article 1-4.22 est soumis à un arbitre choisi et désigné par les parties, lequel entend le grief et en dispose conformément aux dispositions de la section 3-13.00.

1-4.24 Dès que le grief est réglé, le sous-ministre retire du dossier de l'employé plaignant les documents ayant trait au grief.

Grève et lock-out

1-4.25 Les parties conviennent que, pendant la durée de la présente convention collective :

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)*.

Langue de travail

1-4.26 Aucun employé n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.

1-4.27 L'employé doit utiliser la ou les autres langues qu'il connaît aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément aux lois.

1-4.28 Des cours de perfectionnement sont organisés par l'employeur à l'intention des employés qui sont dans l'impossibilité d'utiliser la langue française dans leurs communications orales ou écrites ; ces cours sont aux frais de l'employeur.

CHAPITRE 2-0.00
VIE SYNDICALE ET CONCERTATION

2-5.00 Régime syndical

Cotisation

2-5.01 L'employeur déduit de la paie de chaque employé un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

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

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

2-5.04 Dans le cas d'un employé embauché après l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la retenue prévue à la présente section prend effet dès son entrée en fonction.

2-5.05 Dans les quinze (l5) jours de chaque déduction faite en vertu de la présente section par l'employeur, celui-ci remet au syndicat le montant total des déductions ainsi faites accompagné d'une liste et de son support informatique ou électronique produit avec l'équipement utilisé par l'employeur indiquant les nom et prénom, le sexe, l'adresse domiciliaire, l'adresse du lieu de travail, le statut, 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.

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

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

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

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.

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

Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement de cotisations aux individus, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives, et ne peut rétroagir pour une période de plus de trente (30) jours.

2-5.08 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue à la présente section à compter du moment où un employé cesse d'être régi par la présente convention collective.

Renseignements au syndicat

2-5.09 L'employeur fournit au syndicat, à tous les mois, la liste des employés visés au paragraphe *f)* de l'article 1-2.01 et à l'article 1-2.02.

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

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

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

2-5.12 Le syndicat convient d'assurer le caractère confidentiel des renseignements fournis par l'employeur en vertu de la présente convention collective et à ne les utiliser qu'aux fins pour lesquelles ils ont été prévus.

2-6.00 Droit d'affichage

2-6.01 Le sous-ministre installe des tableaux à l'usage exclusif des syndicats à des endroits appropriés, convenus entre les parties, dans les édifices qu'il occupe. Le nombre de ces tableaux ainsi que les endroits où ils sont situés sont établis sur recommandation du comité mixte ministériel de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.03.

2-6.02 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 signés par un représentant autorisé du syndicat à la condition qu'une copie soit remise au sous-ministre.

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

2-7.00 Réunions syndicales

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

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

2-8.00 Permis d'absence pour activités syndicales et activités mixtes

Activités syndicales

2-8.01 Tout employé officiellement mandaté ou délégué par le syndicat peut, aux conditions édictées à la présente section, obtenir un permis d'absence pour :

a) participer aux activités syndicales suivantes et autres activités similaires :

- le congrès du S.F.P.Q.;
- les réunions des Forums et du Conseil syndical du S.F.P.Q.;
- les réunions de l'Exécutif national du S.F.P.Q., à titre de membre, s'il ne s'agit pas d'un employé libéré à temps complet pour la durée de son mandat en application de l'article 2-8.05;
- les réunions des assemblées régionales;
- les réunions des exécutifs régionaux;
- les réunions des dirigeants, directeurs et délégués;
- les réunions du Comité des structures du S.F.P.Q., à titre de membre;
- les réunions du Comité national de surveillance du S.F.P.Q., à titre de membre;
- les réunions du Comité national des femmes, à titre de membre, et les réunions des représentantes régionales et représentantes régionales adjointes et locales à la condition féminine;
- les réunions du Comité des statuts;
- les réunions du Comité national des jeunes, à titre de membre;
- les réunions du Comité d'élection du S.F.P.Q., à titre de membre;
- les réunions du Conseil de négociation.

b) accompagner, à titre de délégué syndical ou représentant de griefs de section, un employé convoqué comme partie à la suite d'événements reliés à l'exercice de ses attributions et ce, devant les instances suivantes :

- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
- Tribunal administratif du Québec;
- Tribunal administratif du travail;
- Retraite Québec.

2-8.02 Sauf pour l'employé libéré à temps complet pour la durée de son mandat en raison des fonctions qu'il occupe au syndicat, la durée totale des absences permises à un même employé, au cours de la période du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, pour participation aux activités énumérées aux articles 2-8.01 et 2-8.03 ne peut excéder:

a) quarante-cinq (45) jours pour l'employé qui est membre du comité national de surveillance, maximum trois (3) employés, membre du comité national des femmes, maximum cinq (5) employées, ou membre du comité national des jeunes, maximum trois (3) employés. L'employée nommée à titre de protectrice des droits des femmes du syndicat, maximum une (1) employée, a droit à dix (10) jours additionnels afin d'assumer son mandat;

b) trente-cinq (35) jours pour l'employé non visé par le paragraphe *a)* mais qui est membre du comité des statuts ou du comité des élections ou qui agit à titre de dirigeant ou directeur d'une section locale ou à titre de formateur régional ou pour l'employée qui agit à titre de représentante régionale ou représentante régionale adjointe ou responsable locale à la condition féminine;

c) vingt (20) jours pour l'employé non visé par les paragraphes *a)* ou *b)*.

Pour l'employé qui, au 1er avril, est à temps partiel, le quantum de libération pour les 12 mois qui suivent est établi comme suit :

— pour l'employé dont la semaine normale de travail, au 1er avril, est à plus de 25 % du temps complet, les quanta aux paragraphes *a), b)* et *c)* ci-dessus sont réduits proportionnellement à son horaire de travail moyen des vingt (20) dernières semaines par rapport à l'horaire de travail de l'employé à temps complet;

— pour l'employé dont la semaine normale de travail est, au 1er avril, de 25 % ou moins du temps complet, aucune absence n'est permise.

Les journées d'absences d'un membre du Forum et du Conseil syndical pour participer aux réunions de ces instances ne comptent pas dans le calcul du maximum de jours d'absence accordés.

2-8.03 Après un avis préalable du syndicat à la direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor concernant la nature d'un cours de formation syndicale et sous réserve des conditions prévues aux articles 2-8.04 et 2-8.12, un permis d'absence dont la durée n'excède pas celle du cours peut être accordé à un nombre raisonnable d'employés pour donner ou suivre ce cours de formation syndicale.

2-8.04 Le permis d'absence prévu aux articles 2-8.01 à 2-8.03 est accordé, lorsque toutes les conditions prévues 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 faite par écrit au sous-ministre, sur le formulaire prévu à cet effet, au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence. Pour l'employé à temps partiel, le délai est de cinq (5) jours;

b) la demande doit contenir tous les renseignements requis par le formulaire;

c) la demande doit être signée par l'employé et contresignée par un représentant autorisé du syndicat, attestant que l'employé est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de la demande.

La signature du représentant autorisé du syndicat peut être apposée au moyen d'un appareil automatique sur la demande de permis d'absence.

2-8.05 Les employés agissant à titre de membres de l'exécutif national du syndicat, de représentants régionaux, de conseillers syndicaux au Service de la formation, de la mobilisation et de l'éducation

politique, au Service de la gestion des accréditations de la négociation et de l'organisation syndicale, au Service de la recherche et de la défense des services publics, au Service de la condition féminine, au Service de la santé et de la sécurité du travail et la personne adjointe à la présidence générale étant dans l'incapacité de remplir leurs attributions régulières en raison des fonctions qu'ils occupent au syndicat, sont libérés à temps complet pour la durée de leur mandat. De plus, l'employeur libère à temps complet, pour la durée de leur mandat, un maximum de quatre (4) employés permanents provenant de l'unité de négociation « Fonctionnaires » ou « Ouvriers » désignés par le syndicat pour agir à titre de conseillers syndicaux aux fins de l'application des mesures relatives à la santé et la sécurité de travail des employés visés par les conventions collectives de travail des fonctionnaires et des ouvriers.

En plus des employés affectés aux fonctions syndicales ci-dessus énumérées, l'employeur libère à temps complet, pour la durée de leur mandat, douze (12) employés permanents provenant de l'unité de négociation « Fonctionnaires » ou « Ouvriers » désignés par le syndicat pour agir à titre de conseillers syndicaux à la direction des recours syndicaux et des relations de travail ou pour agir à titre de conseillers syndicaux au Service de la classification, mouvement de personnel et équité salariale aux fins de l'application des conventions collectives de travail des fonctionnaires et des ouvriers.

Ces employés et le syndicat doivent donner respectivement au sous-ministre et à la direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor, un avis d'au moins deux (2) semaines avant leur libération et un avis d'au moins deux (2) semaines avant de revenir au travail.

2-8.06 À l'exception des libérations accordées en vertu du 2^{e} alinéa de l'article 2-8.05 lesquelles sont sans perte de traitement pour les employés visés, pour toutes les absences ou libérations accordées en vertu des articles 2-8.01 à 2-8.05 1er alinéa, le traitement et les avantages sociaux des employés sont maintenus, sous réserve du remboursement par le syndicat du traitement brut des employés et d'un montant correspondant à 15 % du traitement brut en guise de compensation pour le coût des avantages sociaux, pour la durée correspondant à leur absence ou à leur libération et lorsque des heures supplémentaires sont requises pour pallier leur absence, le coût de leur remplacement en heures supplémentaires.

2-8.07 Le remboursement prévu à l'article 2-8.06 sera payé dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi au syndicat par le sous-ministre d'un état de compte mensuel indiquant le nom des employés absents, la durée de leur absence et la somme due ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation.

À défaut de paiement par le syndicat dans le délai ci-haut prévu, les montants payables suivant les dispositions de l'article 2-8.06 portent intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe *c)* de l'article 100.12 du Code du travail, intérêts et indemnité y prévus, à compter du quarante-cinquième (45^{e}) jour de l'envoi au syndicat par le sous-ministre d'un état de compte mensuel.

2-8.08 Le syndicat fournit sans délai à la direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor, sous la signature de son secrétaire :

a) la liste des employés visés par l'article 2-8.05;

b) la liste des membres des Forums, de son Conseil syndical, de son Conseil de négociation et des délégués à un congrès;

c) la liste des membres du Comité national des jeunes, du Comité national des femmes, des autres comités mentionnés à la présente section et de tout autre comité similaire ainsi que la liste des formateurs régionaux;

d) le nom de l'employée nommée à titre de protectrice des droits des femmes;

e) la liste des représentantes régionales et représentantes régionales adjointes à la condition féminine.

De même, il fournit sans délai au sous-ministre, sous la signature de son secrétaire :

a) la liste des dirigeants des sections locales et la liste des responsables locales à la condition féminine ;

b) la liste des délégués syndicaux et des représentants de griefs de section.

Les listes prévues au présent article doivent indiquer le nom des personnes visées, leur ministère, leur titre de fonction, leur champ d'action et l'adresse de leur port d'attache.

Le syndicat informe également, selon le cas, la direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor ou le sous-ministre, de toute modification relative aux informations transmises en vertu du présent article.

Activités mixtes

2-8.09 L'employé qui est membre d'un comité mixte prévu à la présente convention collective ou constitué au cours de ladite convention est considéré au travail lorsqu'il assiste aux séances de ce comité et a le droit de s'absenter sans perte de traitement pour effectuer un travail jugé, par le comité, nécessaire à sa bonne marche.

2-8.10 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins de l'article 2-8.09 reçoit en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent ledit jour. À défaut pour le sous-ministre de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, l'employé reçoit, en compensation pour les heures effectivement travaillées, la rémunération prévue à l'article 10-41.01.

Lorsque l'un des jours utilisés aux fins de l'article 2-8.09 ne correspond pas aux jours prévus à l'horaire de l'employé à temps partiel, ce dernier est rémunéré à taux normal pour chaque heure consacrée à cette activité si le sous-ministre ne lui a pas remis une journée de congé.

2-8.11 Il est entendu que l'employé visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé le sous-ministre.

Durée d'absence

2-8.12 Aux fins de participer aux rencontres mentionnées à la présente section, l'employé est dispensé de fournir toute prestation de travail pendant les périodes suivantes :

a) avant la rencontre, le temps de déplacement maximum requis pour effectuer la distance entre son port d'attache et le lieu de la rencontre est déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingt-dix (90) kilomètres parcourus sans excéder la durée réelle du déplacement;

b) la durée de la rencontre;

c) après la rencontre, le temps de déplacement maximum requis pour effectuer la distance entre le lieu de la rencontre et son port d'attache est déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingt-dix (90) kilomètres parcourus sans excéder la durée réelle du déplacement;

d) la ou les périodes normales de repas, le cas échéant, à raison d'une (1) heure par repas.

Malgré ce qui précède, le temps de déplacement maximum prévu aux paragraphes *a)* et *c)* est déterminé à raison d'une (1) heure par quatre-vingts (80) kilomètres parcourus pour les régions administratives du Bas-Saint-Laurent, Gaspésie, Îles-de-la-Madeleine, Côte-Nord, Saguenay–Lac-Saint-Jean et Abitibi-Témiscamingue, sans excéder la durée réelle du déplacement.

Le sous-ministre peut également autoriser une période d'absence d'une durée supérieure à celle prévue aux paragraphes précédents lors de circonstances exceptionnelles ou si l'employé doit se rendre à son domicile avant ou après l'activité syndicale en raison de la nature de son travail.

De plus, lorsque la somme des périodes mentionnées aux paragraphes *a)*, *b)*, *c)* et *d)* excède huit (8) heures, l'employé se voit garantir une période minimale de repos de douze (12) heures consécutives avant le début de la rencontre et avant la reprise du travail.

Employés occasionnels ou saisonniers

2-8.13 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent, au regard des employés occasionnels ou saisonniers, qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus et ce, pour les périodes effectivement travaillées, sous réserve des particularités suivantes :

— pour l'employé saisonnier à temps complet, le nombre maximum de jours d'absence pour activités syndicales s'obtient en multipliant par deux (2) le nombre de mois complets prévus comme période d'emploi sur sa liste de rappel, sans toutefois dépasser vingt (20) jours; pour l'employé saisonnier à temps partiel dont l'horaire normal, au 1er avril, est à plus de 25 % du temps complet, ce quantum est réduit proportionnellement à son horaire de travail moyen au cours des vingt (20) dernières semaines incluses à ses périodes effectivement travaillées par rapport à l'employé saisonnier à temps complet.

— les dispositions de l'article 2-8.03 ne s'appliquent qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus qui est nommé ou élu à titre de délégué syndical ou de représentant de griefs de section tel que le prévoit l'article 2-11.01.

— les dispositions de l'article 2-8.05 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier. Ainsi, si un employé occasionnel ou saisonnier est nommé à l'une des fonctions syndicales prévues à cet article, il doit démissionner. Toutefois, dans le cas de l'employé saisonnier, si l'occupation de cette fonction n'excède pas quarante-huit (48) mois consécutifs, l'employé

pourra être réinscrit sur sa liste de rappel, à la suite des noms qui y sont déjà inscrits, si telle liste de rappel est toujours existante. L'employé est alors considéré avoir complété la période de soixante (60) jours de travail effectif.

2-9.00 Transmission de documents

2-9.01 Toute directive ou politique relative à la présente convention collective émise par le Conseil du trésor et tout document relatif à la présente convention collective émis par la direction des ressources humaines du ministère à l'intention des employés sont transmis au syndicat.

2-9.02 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entrée en vigueur de la présente convention collective, le sous-ministre rend accessible la convention collective et ses modifications, sous forme électronique, à l'employé qui, pour l'exercice de ses attributions, dispose d'un poste de travail muni d'un équipement en permettant la consultation. Il en est de même pour tout nouvel employé au moment de son entrée en fonction.

À l'employé qui ne dispose pas d'un tel poste de travail, le sous-ministre remet, sur demande, une convention collective sous forme écrite.

Malgré ce qui précède, le sous-ministre remet, sur demande, une convention collective sous forme écrite à l'employé qui occupe la fonction de délégué syndical ou qui est désigné par le syndicat pour agir à titre de représentant local.

Le sous-ministre rend accessible à chaque employé la directive de classification concernant sa classe d'emploi, le *Règlement sur le classement des fonctionnaires,* la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires,* le *Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique,* la *Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique,* la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents,* la *Directive concernant la période continue d'emploi aux fins de l'obtention du statut de fonctionnaire permanent dans la fonction publique,* la *Directive sur l'utilisation éthique du courriel, d'un collecticiel, et des services d'Internet par le personnel de la fonction publique,* le *Règlement concernant le processus de qualification et les personnes qualifiées* et le *Règlement sur les appels à la Commission de la fonction publique.* Il en est de même pour les modifications apportées aux documents cités au présent alinéa.

Le sous-ministre rend accessible à chaque nouvel employé tout document explicatif relatif au régime de retraite et aux régimes d'assurance dans la mesure où ces régimes lui sont applicables.

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

2-9.04 Tous les renseignements personnels confidentiels émanant des directions des ressources humaines ou financières de chaque ministère sont acheminés aux employés de façon à protéger la confidentialité des informations.

2-10.00 Comités mixtes de relations professionnelles

2-10.01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties forment un comité mixte de relations professionnelles composé d'au plus cinq (5) membres désignés par l'employeur et d'au plus cinq (5) membres désignés par le syndicat.

2-10.02 Dans le but de développer de saines relations entre le syndicat et l'employeur, le comité :

a) étudie les problèmes relatifs à la présente convention collective qui concernent l'ensemble ou une partie importante des employés. Notamment, il discute des moyens de favoriser la mobilité et le cheminement de la carrière des employés dans la fonction publique et du sujet de la sous-traitance;

b) fait des recommandations aux parties;

c) fait des recommandations à l'employeur sur les projets de règlement ou directive affectant les employés.

2-10.03 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties s'engagent à former dans chaque ministère un comité mixte ministériel de relations professionnelles composé d'au plus dix (10) membres dont cinq (5) personnes désignées par le sous-ministre et cinq (5) employés désignés par le syndicat, dont au moins trois (3) employés permanents. Chaque partie détermine son porte-parole et son secrétaire aux fins du comité. Parmi les cinq (5) membres représentant chacune des parties, deux (2) membres pour chaque partie peuvent être désignés ad hoc à l'occasion de problèmes particuliers aux diverses régions ou, le cas échéant, pour discuter de problèmes résultant de l'introduction de changements technologiques. Dans ce dernier cas, le syndicat peut désigner un (1) membre additionnel à ceux déjà désignés précédemment.

Dans le but de favoriser de saines relations patronales syndicales, le comité :

a) étudie des problèmes particuliers au ministère concernant les conditions de travail;

b) fait des recommandations au sous-ministre concerné ou, selon le cas, au comité mixte de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.01, lorsque les problèmes étudiés peuvent avoir une incidence sur d'autres ministères;

c) discute des problèmes résultant de l'introduction de changements technologiques et fait des recommandations au sous-ministre;

d) discute des problèmes d’application des conditions de travail en lien avec la conciliation du travail et de la famille;

e) discute des moyens de favoriser la mobilité et le cheminement de la carrière des employés;

f) discute des sujets expressément prévus aux articles 1-4.06, 1-4.07, 1-4.09, 1-4.19, 2-6.01, 5-16.07, 5-21.04, 7-26.02 et 8-30.02.

2-10.04 Aux fins de la présente convention collective, un changement technologique signifie un changement apporté aux opérations par l'introduction ou l'ajout de machinerie, d'équipement ou d'appareil, ou leur modification, ayant pour effet de mettre en disponibilité un ou plusieurs employés ou de modifier de façon significative les tâches d'un groupe important d'employés d'un ou de plusieurs services.

Par service, on entend le regroupement d'employés sous l'autorité d'un même supérieur hiérarchique.

Lorsque le sous-ministre envisage de procéder à un changement technologique, il doit en informer le syndicat au moins soixante (60) jours avant son implantation.

L'avis contient, entre autres, la nature du changement, les modalités relatives à la date prévue de l'implantation du changement, le nombre et la catégorie d'employés susceptibles d'être touchés.

2-10.05 Les séances des comités prévus à la présente section ont lieu à des dates convenues entre les représentants spécifiquement désignés à cette fin par les parties et ils adoptent les règles de procédure qu'ils jugent utiles à leur bon fonctionnement. Toute convocation doit contenir un ordre du jour ainsi qu'un exposé sommaire des sujets à discuter. Un compte rendu de chaque réunion est fait conjointement par les secrétaires et transmis aux membres.

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

2-10.06 Toutefois, les séances du comité mixte ministériel de relations professionnelles prévues à l'article 2-10.03 aux fins d'étudier l'un ou l'autre des sujets mentionnés à l'article 8-30.02 ou au paragraphe *c)* de l'article 2-10.03, doivent avoir lieu dans les soixante (60) jours de la demande du responsable du syndicat.

Employés occasionnels ou saisonniers

2-10.07 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier, à l'exception des dispositions des articles 2-10.03, 2-10.04, 2-10.05 et 2-10.06 qui s'appliquent à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

2-11.00 Représentation syndicale

2-11.01 Le syndicat peut nommer ou élire des employés permanents à la fonction de délégué syndical et de représentant de griefs de section pour participer au règlement de griefs conformément au chapitre 3-0.00. Il peut également nommer ou élire des employés temporaires, à la condition que ceux-ci aient complété leur stage probatoire.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le syndicat peut nommer ou élire un employé saisonnier ou un employé occasionnel à titre de délégué syndical ou de représentant de griefs de section. Dans un tel cas, il est entendu qu'il ne peut exercer ses fonctions syndicales que pendant les périodes effectivement travaillées.

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

2-11.02 Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, le sous-ministre fournit au syndicat une liste de ses représentants aux fins de l'application de la présente convention collective et il informe le syndicat de toute modification.

Cependant, pour l'application de la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00, cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur ministère, leur titre de fonction, leur champ d'action et l'adresse de leur port d'attache.

2-11.03 Le champ d'action de chaque délégué syndical et de chaque représentant de griefs de section tient compte des lieux de travail et des unités administratives et correspond autant que possible à la structure administrative du ministère. Les parties reconnaissent qu'en certains cas l'employé peut agir comme délégué syndical ou comme représentant de griefs de section tant des employés régis par la présente convention collective que des fonctionnaires régis par la convention collective unité « Ouvriers ».

Sous réserve de 2-11.05, un représentant de griefs de section peut assister tout employé de sa section dans un ministère n’ayant pas de délégué syndical disponible sur place, en autant qu’il obtienne au préalable l’autorisation du sous-ministre de ce ministère pour accéder au lieu de travail.

2-11.04 Un délégué syndical et un représentant de griefs de section doivent, autant que possible, faire partie du groupe d'employés compris dans leur champ d'action.

2-11.05 Un délégué syndical ou un représentant de griefs de section peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable, incluant le temps de déplacement, sans perte de traitement, s'il a d'abord obtenu la permission de son sous-ministre après avoir rempli le formulaire prévu à cette fin. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué ou le représentant de griefs de section doit informer son sous-ministre de son retour au travail.

2-11.06 Le sous-ministre fait en sorte qu'un délégué syndical ou un représentant de griefs de section, qui doit rencontrer un employé, puisse avoir un endroit privé pour le faire, si un tel endroit est disponible.

2-11.07 Pour les fins de l’application des articles 2-11.01, 2-11.03 et 2-11.04, le syndicat désigne les délégués syndicaux des membres des délégations du Québec à l'extérieur parmi les membres du syndicat dont le port d'attache est situé à Québec ou à Montréal, pour représenter les employés des délégations du Québec à l'extérieur et qui agiront conformément aux dispositions de l'article 2-11.01.

L'application des dispositions de la présente section visant les permis d'absence des délégués syndicaux est limitée, dans le cas des délégués syndicaux des employés des délégations du Québec à l'extérieur, à leur absence à l'intérieur du territoire du Québec.

Employés occasionnels ou saisonniers

2-11.08 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier à l'exception des dispositions des articles 2-11.01 à 2-11.06 qui s'appliquent et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

CHAPITRE 3-0.00
RÈGLEMENT DE GRIEFS

3-12.00 Procédure de règlement de griefs

Dispositions générales

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

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

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

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

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

Présentation du grief

3-12.04 L'employé soumet son grief par écrit à son supérieur immédiat et en transmet une copie au comité de griefs du syndicat dans les trente (30) jours suivant l'événement qui y a donné lieu ou le met à la poste à l'intérieur du délai imparti.

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

Le formulaire de grief doit être signé par l'employé. Il doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et le correctif recherché.

Un délégué syndical des employés des délégations du Québec à l'extérieur, désigné conformément à l'article 2-11.07, peut soumettre, sous sa signature, le grief d'un employé d'une délégation du Québec à l'extérieur lorsque le supérieur immédiat de ce dernier est en poste au Québec.

Sur demande de l'une ou de l'autre partie, l'employé accompagné, s'il le désire, de son délégué syndical ou du représentant de griefs de section ou du représentant régional du syndicat, et les supérieurs immédiat et hiérarchique, ou l'un des deux (2), tiennent une rencontre dans les trente (30) jours de la soumission du

grief pour discuter du grief de l'employé, sauf s'il s'agit d'un grief relatif à une suspension de plus de cinq (5) jours, un congédiement ou une rétrogradation.

Le supérieur immédiat et le supérieur hiérarchique répondent conjointement au grief par écrit dans les quinze (15) jours suivant cette rencontre ou suivant l'expiration du délai imparti pour une telle rencontre et une copie de la réponse est transmise au délégué syndical et au comité de griefs du syndicat.

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

3-12.05 Si plusieurs employés d'un même ministère se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective ou par suite d'une modification des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention collective, la procédure prévue à l'article 3-12.04 s'applique mais sous réserve des particularités suivantes :

— le grief doit indiquer le nom des employés concernés par le grief et inclure leur signature;

— le grief est soumis par un représentant spécialement désigné par le syndicat au supérieur immédiat, si tous les employés concernés par le grief relèvent du même supérieur immédiat, ou au sous-ministre, si les employés concernés par le grief relèvent de plus d'un supérieur immédiat; dans ce dernier cas, le reste de la procédure s'applique en faisant les adaptations nécessaires;

— si une partie demande qu'il y ait rencontre pour discuter du grief, un seul des employés concernés par le grief peut y assister.

3-12.06 Si plusieurs employés de plus d'un ministère se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective ou par suite d'une modification des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à cette convention collective, un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit à l'employeur par l'entremise de la direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor, ou le mettre à la poste à l'adresse de la direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor, à l'intérieur du délai imparti. Le grief doit inclure les informations suivantes : le nom et la signature des employés concernés par le grief, les ministères concernés et le correctif recherché.

Dans les quinze (15) jours suivant sa réception, l'employeur rend sa décision par écrit par l'entremise de la direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor. Si l'employeur fait défaut de répondre au grief dans ledit délai ou si sa décision n'est pas satisfaisante, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage entre le soixantième (60e) et le quatre-vingt-dixième (90e) jour suivant la présentation du grief.

3-12.07 S'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel, celui-ci peut, dans les trente (30) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective, soumettre ce grief par écrit au sous-ministre, si un seul ministère est concerné, ou à l'employeur par l'entremise de la

direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor, si plus d'un ministère est concerné, en indiquant le correctif recherché, ou le mettre à la poste à l'intérieur du délai imparti.

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

3-12.08 Aux fins des articles 3-12.04 à 3-12.07, la signature du représentant autorisé du syndicat peut être apposée au moyen d'un appareil automatique sur le formulaire prévu à cette fin.

3-12.09 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 collective, ou le mettre à la poste à l'intérieur de ce délai. Ce grief doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et le correctif recherché.

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

3-12.10 Tout grief, sauf celui prévu à l'article 3-12.09, doit être présenté sur les formulaires préparés à cette fin par l'employeur après consultation du syndicat. Le sous-ministre met à la disposition des délégués syndicaux ou à défaut, des employés, à leur lieu de travail, des exemplaires de ces formulaires. Un exposé de grief n'est pas réputé entaché d'invalidité pour le seul motif de son défaut de conformité avec le formulaire préparé par l'employeur.

3-12.11 Le délai de présentation d'un grief est de cent vingt (120) jours à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective ou de ses modifications et ce, uniquement pour les nouveaux droits qui y sont conférés.

Rencontre et échange d'informations et de documents

3-12.12 Une rencontre pour discuter du grief doit être tenue dans les cent quatre-vingts (180) jours de sa présentation. Les parties conviennent de la date de cette rencontre et de ses modalités. Elle réunit le conseiller du comité de griefs et le sous-ministre ou tout autre représentant de l'employeur. Les parties peuvent s'adjoindre toute autre personne qu'elles désirent à l'occasion de cette rencontre.

Cette rencontre est obligatoire. Elle vise à ce que les parties s'échangent toutes les informations et documents pertinents au litige afin que chaque partie comprenne la position de l'autre et que soient dégagées des avenues de solutions possibles. Notamment si, au soutien de sa position, une partie entend requérir l'opinion d'un professionnel de la santé ou d'une autre personne qu'elle entend présenter à titre d'expert, elle doit en faire mention à l'autre partie en précisant, si possible, le nom de ce professionnel ou, à défaut, sa spécialité. Dans le cas où tel avis a déjà été reçu elle doit remettre à l'autre partie une copie du rapport rédigé par celui-ci ou, à défaut de l'existence d'un tel rapport écrit, un

résumé écrit de ses constatations et conclusions. Dans le cas où tel avis n'a pas encore été reçu ou dans le cas où l'échange de toutes les informations pertinentes au litige n'a pu être complété, les parties conviennent d'une date pour assurer le suivi des échanges.

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

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

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

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

Malgré ce qui précède, une partie peut exceptionnellement, lors de l'audience, faire témoigner un professionnel de la santé ou une autre personne qu'elle entend présenter à titre d'expert**.** Le cas échéant, la partie demanderesse doit démontrer le caractère exceptionnel de sa requête devant l'arbitre à moins que l'autre partie accepte le témoignage.

3-12.13 S'il advenait que les parties ne puissent s'entendre sur la date de la rencontre prévue à l'article 3-12.12 ou sur ses modalités, l'une ou l'autre des parties peut en aviser par écrit la direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor ou le syndicat. Le cas échéant, la direction des relations professionnelles et le syndicat 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 à l'article 3-12.12 s'il y a lieu.

3-12.14 Dans les trente (30) jours suivant la tenue de la ou des rencontres prévues à l'article 3-12.12, le sous-ministre communique par écrit au conseiller du comité de griefs sa décision, et ses motifs, de faire droit ou non au grief; dans les trente (30) jours suivant la décision du sous-ministre, le syndicat communique par écrit sa position**,** et ses motifs, en regard du grief. Le défaut de communiquer telle décision ou position ne peut constituer un vice de fond.

3-12.15 Les articles 3-12.12 à 3-12.14 ne s'appliquent pas aux griefs visés par les articles 3-12.06, 3-12.07 et 3-12.09. Dans ces cas, la direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor ou le sous-ministre tient une rencontre avec le syndicat en vue de discuter du grief au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa présentation. Cette rencontre est convoquée par la

direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor ou le sous-ministre au plus tard soixante (60) jours suivant la présentation du grief.

Dans les quinze (15) jours suivant la tenue de la rencontre prévue à l'alinéa précédent, la direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor ou le sous-ministre communique sa décision par écrit de faire droit ou non au grief ; dans les quinze (15) jours suivant la décision de la direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor ou du sous-ministre, le syndicat communique par écrit sa décision de se désister ou non du grief. Le défaut de communiquer telle décision ne peut constituer un vice de fond.

Dans le cas d'un grief visé par l'article 3-12.09, la procédure prévue à l'alinéa précédent s'applique en changeant ce qui doit être changé.

3-12.16 Chaque partie paie les frais, et le traitement des personnes qu'elle veut s'adjoindre pour la rencontre prévue à l'article 3-12.12 ou 3-12.15. Cependant, l'employeur maintient le traitement du plaignant ou du représentant de griefs de section lorsque sa présence est requise à ces rencontres.

Dans les cas prévus aux articles 3-12.05 ou 3-12.06, l'employeur maintient, le cas échéant, le traitement d'un seul des plaignants pour participer à la rencontre prévue à l'article 3-12.12 ou 3-12.15.

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

Aux fins de déterminer le temps d'absence d'un employé pour participer à la rencontre prévue à l'article 3-12.12 ou 3-12.15, la formule utilisée est celle établie à l'article 2-8.12.

Rencontres de mise à jour

3-12.17 Au moins deux (2) fois par année, les parties se rencontrent pour faire une mise à jour des griefs actifs et inscrits à l'arbitrage. Les parties conviennent de la date de ces rencontres et de leurs modalités. Elles réunissent le conseiller du comité de griefs et le sous-ministre ou tout autre représentant de l'employeur. Les parties peuvent s'adjoindre toute autre personne qu'elles désirent à l'occasion de ces rencontres.

Modes alternatifs de règlement

3-12.18 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.

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

3-12.19 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 sont calculés en jours. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prolongé que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentants.

Lorsque le dernier jour du délai pour agir est un jour férié ou une journée non prévue à l'horaire de l'employé, le délai est prolongé 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 quatorze (14) jours consécutifs, soit à la demande expresse du sous-ministre, soit pour ses vacances, est suspendu pour la durée de cette absence.

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

3-13.00 Arbitrage

3-13.01 Sous réserve des priorités édictées aux articles 3-13.10 et 3-13.11, les griefs peuvent être portés au rôle dès leur inscription à l'arbitrage.

Malgré ce qui précède, aucun grief ne peut être entendu par un arbitre s'il n'a pas d'abord suivi les étapes requises à la procédure de griefs prévue à la section 3-12.00.

3-13.02 Le grief est entendu devant l'arbitre désigné. Cet arbitre est choisi parmi ceux ayant un contrat signé avec les parties.

Dans le cas d'une requête pour priorité ou pour une jonction de griefs, celle-ci est entendue devant un arbitre désigné. L'arbitre qui dispose d'une telle requête n'est pas saisi du grief au fond. Une fois qu'une décision sur la requête est rendue, un nouvel arbitre est désigné pour entendre le ou les griefs.

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

3-13.03 L'arbitre siège et délibère sans assesseurs, à moins qu'il ne le juge nécessaire ou d'une entente entre les parties à l'effet contraire.

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

3-13.04 En présence des représentants des parties, les procureurs, l'arbitre et, le cas échéant, les assesseurs, débutent chaque audience par une conférence préparatoire laquelle vise à maximiser l'efficacité du processus d'arbitrage et mieux utiliser le temps consacré au déroulement de l'audience.

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

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

b) exposent les moyens de défense en droit y compris les moyens préliminaires qu'elles entendent plaider;

c) cernent le litige et les questions à débattre;

d) s'échangent toute preuve documentaire qu'elles entendent déposer;

e) identifient les témoins auxquels elles entendent recourir et le temps requis pour le déroulement de leur preuve;

f) examinent la possibilité d'admettre certains faits;

g) analysent toute autre question pouvant améliorer l'efficience et l'efficacité du déroulement de l'audience.

Sans restreindre d'aucune façon la portée de l'article 3-12.12, si, en cours d'audience, une partie entend recourir à un témoin ou à une preuve documentaire non annoncé lors de la conférence préparatoire, elle doit en informer au préalable l'autre partie et l'arbitre.

3-13.05 Si une partie soulève une objection préliminaire, l'arbitre doit entendre cette objection. 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.

3-13.06 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 dans le cas de congédiement administratif ou de mesures disciplinaires.

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

3-13.07 La décision de l'arbitre agissant dans la compétence qui lui est conférée par la présente convention collective doit être motivée; elle lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible.

3-13.08 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante-quinze (75) jours suivant la fin des plaidoiries à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti. La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.

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

3-13.09 Chaque partie acquitte les dépenses et traitement de son assesseur, le cas échéant, et de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie. Lorsque la présence d'un plaignant est requise à l'audience, le sous-ministre le libère sans perte de traitement pendant la durée de l'audience. Dans le cas d'un grief prévu à l'article 3-12.05 ou 3-12.06, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des plaignants.

Lorsque la présence d'un délégué syndical ou d'un représentant de griefs de section est requise à l'audience par la partie syndicale, le sous-ministre le libère et son traitement est alors sujet à remboursement par le syndicat.

Aux fins de déterminer le temps d'absence d'un employé pour participer à un arbitrage, la formule utilisée est celle établie à l'article 2-8.12.

3-13.10 Les griefs sont portés au rôle suivant l'ordre chronologique des avis d'arbitrage.

Chaque mois, dix (10) mois par année, vingt (20) jours ouvrables sont affectés à la médiation ou à l'arbitrage des griefs provenant des unités de négociation « Fonctionnaires » et « Ouvriers ». Le partage des vingt (20) jours entre la médiation et l'arbitrage est convenu entre les parties.

a) Six (6) jours par mois sont accordés aux griefs suivants :

1. tout grief de congédiement disciplinaire ou administratif ou de rétrogradation;

2. tout grief de suspension de cinq (5) jours ou plus;

3. tout grief de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence physique.

b) Dix (10) jours par mois sont accordés aux griefs mentionnés ci-après :

1. tout grief relatif à l'interprétation et à l'application de l'article 9-38.29 pour des absences de dix (10) jours ouvrables ou plus;

2. tout grief relatif à l'interprétation et à l'application de la section 11-49.00;

3. tout grief relatif à l'interprétation et à l'application du chapitre 6-0.00;

4. tout grief relatif à l'interprétation et à l'application des articles 5-20.01 à 5-20.09 concernant les mouvements de personnel;

5. tout grief de suspension de moins de cinq (5) jours ouvrables;

6. tout grief relatif à l'interprétation et à l'application de l'article 5-20.18 concernant les attributions conformes à la classe d'emplois.

c) Quatre (4) jours par mois sont accordés aux griefs par ordre chronologique d'inscription à l'arbitrage.

3-13.11 Dans chacune des répartitions précédentes, des jours d'audience sont accordés en priorité aux griefs suivants :

1. tout grief dont l'audience doit se continuer;

2. tout grief pour lequel une remise a été accordée;

3. tout grief pour lequel l'arbitre a décidé qu'il doit être entendu en priorité. Dans ce cas, la priorité ne peut être accordée que sur requête écrite de l'une ou l'autre des parties et à la condition que toutes les étapes prévues à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00 aient été suivies et que l'écoulement des délais normaux pour procéder à l'audience ait pour effet de rendre la sentence inapplicable.

3-13.12 Les parties conviennent d'ajouter une vingt et unième (21e) journée d'audience. Cette journée est applicable uniquement à un grief syndical déposé en vertu de l'article 3-12.07 ou à un grief patronal déposé en vertu de l'article 3-12.09. Les griefs sont portés au rôle d'audience en alternance suivant l'ordre chronologique d'inscription à l'arbitrage. Les mois de janvier, mars, mai, septembre et novembre sont réservés aux griefs syndicaux déposés en vertu de l'article 3-12.07. Les mois de février, avril, juin, octobre et décembre sont réservés aux griefs patronaux déposés en vertu de l'article 3-12.09.

CHAPITRE 4-0.00
MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

4-14.00 Mesures administratives et disciplinaires

Mesures administratives

Consultation du dossier personnel

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

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

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

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

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

Avertissement

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

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

Aucun avertissement écrit au dossier de l'employé ne lui est opposable et doit être retiré de son dossier ainsi que les documents s'y référant s'il n'a pas été suivi, pendant une période correspondant pour l'employé à une (1) année d'ancienneté, d'un autre avertissement écrit, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

Relevé provisoire

4-14.03 Dans un cas présumé de faute grave ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement 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 le relever provisoirement de ses fonctions. Cette décision est considérée comme une mesure administrative et non disciplinaire.

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

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

4-14.05 Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires, l'employé ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seule la durée du relevé excédant trente (30) jours, la durée d'un relevé effectué conformément au deuxième alinéa de l'article 4-14.03 ou la non-application des dispositions de l'article 4-14.04 peuvent être contestées par grief, conformément à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00. Cette possibilité de grief constitue pour l'employé l'unique recours utile pour contester une décision relative au relevé provisoire de ses fonctions.

4-14.06 Pendant la durée de son relevé provisoire, le sous-ministre peut utiliser l'employé à des attributions d'une autre classe d'emplois de la fonction publique s'il est qualifié pour le faire.

Rétrogradation, réorientation professionnelle ou congédiement administratif

4-14.07 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.

4-14.08 L'employé qui est incapable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois pour cause d'invalidité mais qui devient capable, avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à l'article 9-38.18, d'exercer les attributions caractéristiques d'une autre classe d'emplois, doit aviser le sous-ministre dès qu'il n'est plus invalide au sens de l'article 9-38.03 ou que, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, sa lésion professionnelle est consolidée.

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

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

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

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

Lorsque le sous-ministre lui offre un emploi pendant ce congé, l'employé est alors soumis à une période d'essai de trois (3) mois qui ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période du congé sans traitement. Les dispositions relatives au régime d'assurance traitement prévues à la section 9-38.00 ne sont pas applicables dans ce cas à l'exception des dispositions du premier alinéa de l'article 9-38.30 (9-38.28) et du paragraphe *a)* de l'article 9-38.18. Il en est de même des dispositions de la section 9-39.00.

(Remplace l'article 9-38.30 à partir du 1er avril 2017)

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

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

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

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

Il peut également procéder au congédiement administratif de l'employé à l'expiration du congé sans traitement prévu à l'article 4-14.08.

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

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

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

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

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

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

L'avis écrit prévu au présent article doit contenir ou être accompagné d'une copie intégrale des articles 4-14.08 à 4-14.18 inclusivement.

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

Dans le cas où il y aurait rencontre pour remettre l'avis de rétrogradation, l'employé est avisé à l'avance et peut exiger la présence de son délégué syndical ou du représentant de griefs de section.

4-14.15 La rétrogradation de l'employé à temps complet se fait dans un emploi à temps complet, alors que celle de l'employé à temps partiel peut se faire soit dans un emploi à temps complet, soit dans un emploi à temps partiel.

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 de l'employé à temps complet, alors que, dans le cas de l'employé à temps partiel, il peut procéder soit dans un emploi à temps partiel, soit dans un emploi à temps complet.

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

4-14.16 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 prévue à la section 3-12.00 pour contester le bien-fondé des motifs donnés par le sous-ministre.

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

L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.

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

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

4-14.17 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.

4-14.18 Sauf lorsqu'il s'agit d'un employé visé par le chapitre 6-0.00 ou la section 9-39.00, lorsque, en application des dispositions des articles 4-14.08, 4-14.11, 4-14.12 ou 4-14.17, le sous-ministre rétrograde ou réoriente l'employé, le taux de traitement doit être conforme au nouveau classement pourvu qu'il ne soit pas inférieur à celui auquel l'employé avait droit avant sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle; toutefois, le nouveau taux de traitement ne doit pas dépasser le taux de traitement maximal prévu pour la classe d'emplois à laquelle il est rétrogradé ou réorienté.

Reclassement

4-14.19 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.

4-14.20 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.

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

Mesures disciplinaires

4-14.21 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part de l'employé à qui elle est imposée, conformément à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00, sous réserve que les griefs de suspension et de congédiement sont soumis dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement.

4-14.22 Il est interdit au sous-ministre de congédier ou suspendre une employée pour la raison qu'elle est enceinte.

L'employée qui croit avoir été congédiée ou suspendue pour ce motif peut recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00 dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur du congédiement ou de la suspension.

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

4-14.23 Dans le cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, 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.

4-14.24 Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé selon la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00, y compris l'arbitrage, de la manière suivante :

a) en maintenant la décision du sous-ministre; ou

b) en convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande; ou

c) en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande; ou

d) en réinstallant l'employé avec tous ses droits et en lui remboursant la perte subie à la suite de la suspension ou du congédiement, comprenant son taux de traitement et le cas échéant, son montant forfaitaire, son supplément de traitement prévu aux articles 8-30.07 et 10-43.33, son allocation de disparités régionales ainsi qu'une prime touchée en vertu de la section 10-42.00 et ce, si dans ces quatre (4) derniers cas, les conditions y donnant droit sont maintenues.

Le remboursement est effectué en déduisant de ces sommes les revenus de l'employé résultant d'une activité, d'une prestation ou d'une indemnité compensatoire à cette suspension ou ce congédiement.

4-14.25 Aucune réprimande inscrite au dossier de l’employé ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période correspondant pour l’employé à une (1) année d’ancienneté, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, telle réprimande est retirée de son dossier ainsi que tout document s'y référant.

4-14.26 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.

Le sous-ministre verse au dossier de l'employé copie de la sentence arbitrale ou de tout document modifiant une mesure disciplinaire.

4-14.27 L'employé convoqué à une rencontre préalable et relative à une mesure disciplinaire est avisé à l'avance et peut exiger la présence de son délégué syndical ou du représentant de griefs de section.

Employés occasionnels ou saisonniers

4-14.28 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier de la façon suivante :

— les dispositions de l'article 4-14.01 s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier pour les périodes effectivement travaillées;

— les dispositions des articles 4-14.02 à 4-14.06 ne s'appliquent qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus et ce, pour les périodes effectivement travaillées;

— les dispositions des articles 4-14.07 à 4-14.20 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier;

— les dispositions des articles 4-14.21 à 4-14.27 ne s'appliquent qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus.

Malgré ce qui précède, l'employé occasionnel ou saisonnier justifiant deux (2) ans ou plus de service continu au sens de la *Loi sur les normes du travail* qui estime que le sous-ministre a procédé à son congédiement administratif sans une cause juste et suffisante peut recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00. De plus, les dispositions des articles 4-14.02 à 4-14.06 et 4-14.21 à 4-14.27 s'appliquent à l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an qui a une (1) année d'ancienneté ou plus.

CHAPITRE 5-0.00
ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

5-15.00 Classification et classement

Classification

5-15.01 L'employeur s'engage à consulter le syndicat avant l'entrée en vigueur de toute modification à la classification des emplois ou à son économie générale et ce, simultanément à la consultation patronale.

5-15.02 La consultation du syndicat se fait par l'intermédiaire d'un groupe de travail composé de six (6) membres dont trois (3) personnes sont désignées par l'employeur et trois (3) sont désignées par le syndicat. Deux (2) des trois (3) membres syndicaux sont des employés permanents provenant des unités de négociation « Fonctionnaires » ou « Ouvriers ». À ces membres s'ajoute un secrétaire nommé par l'employeur. Deux (2) des trois (3) employés permanents désignés par le Syndicat sont libérés sans perte de traitement conformément au deuxième alinéa de l'article 2-8.05.

Ce groupe de travail est formé dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective. De plus, chaque partie peut, à ses frais, s'adjoindre des spécialistes en la matière.

Le groupe de travail se réunit au besoin à la demande de l'une ou l'autre des parties et il adopte les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement. Ces règles, si les parties en conviennent, peuvent porter la composition du groupe de travail à huit membres, à raison de quatre (4) représentants de chacune des parties, de façon ad hoc ou régulière. Toute convocation doit contenir un ordre du jour et un compte rendu de chaque réunion est transmis aux membres.

Le groupe de travail établi précédemment constitue l'intermédiaire par lequel les parties procèdent à la réalisation des activités mentionnées ci-après :

a) Pour l'employeur :

- informer le syndicat des demandes de modification à la classification qui lui sont présentées et des études qu'il amorce de son propre chef et faire le point sur le cheminement de ces dossiers;

- soumettre pour consultation, tout projet de modification à la classification ou à son économie générale ainsi que l'échelle de traitement, le cas échéant, accompagnés d'un mémoire exposant les motifs et justifiant les modifications envisagées;

- permettre au syndicat de procéder à une cueillette d'information ou de données, en dehors des heures de travail, pour documenter les projets soumis afin de formuler des recommandations;

- transmettre les règles d'intégration;

— convoquer le groupe de travail en vue d'une rencontre au plus tard dix (10) jours suivant la soumission de tout projet de modification pour en expliquer la teneur;

— informer le syndicat des suites qui sont données aux recommandations syndicales de même que les motifs qui les justifient;

— transmettre toute nouvelle directive de classification et l'échelle de traitement associée, après leur adoption par l'autorité compétente.

b) Pour le syndicat :

— présenter ses demandes de modification à la classification;

— requérir, s'il y a lieu, des informations supplémentaires auprès de l'employeur sur les projets de modification qui lui sont soumis;

— soumettre ses recommandations relativement à tout projet de modification à la classification ou à son économie générale et aux échelles de traitement au plus tard soixante-quinze (75) jours suivant sa soumission. Ce délai peut être modifié par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentants.

Intégration

5-15.03 Lorsque, compte tenu de la nature d'une modification apportée à la classification, le classement de certains employés doit être ajusté en conséquence, les règles d'intégration doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entrée en vigueur de la modification. Ces règles doivent respecter les principes suivants :

a) les règles d'intégration doivent être conformes à l'économie générale de la classification et tenir compte de facteurs qui sont pertinents à la nature de la modification donnant lieu à l'intégration, tels que le classement, le taux de traitement ainsi que les attributions exercées de façon principale et habituelle au cours des six (6) mois précédant la date d'intégration, soit la date d'entrée en vigueur de la modification à la classification;

b) les règles doivent préciser que l'échelon et le taux de traitement de l'employé sont attribués de la façon suivante :

— l'échelon attribué est celui dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur au taux de traitement détenu par l'employé avant son intégration et le taux de traitement attribué est celui correspondant à cet échelon;

— si le taux de traitement détenu par l'employé avant son intégration est supérieur au taux de traitement maximal de la classe d'emploi où il doit être intégré, le maintien de ce taux de traitement et l'attribution du dernier échelon;

c) les règles doivent prévoir un délai au-delà duquel elles ne sont plus applicables de même qu'un délai à l'intérieur duquel la majoration du taux de traitement de l'employé et le versement du rappel de traitement sont effectués.

À défaut pour l'employeur et le syndicat d'avoir pu convenir d'une entente sur les règles d'intégration l'employeur peut, unilatéralement, fixer ces règles et les transmettre au syndicat. Si ce dernier estime que lesdites règles ne respectent pas les principes énoncés au présent article ou estime que de telles règles auraient dû être établies, il peut, dans les trente (30) jours suivant la transmission, déposer un grief afin de soumettre le litige à un arbitre choisi et désigné conjointement par les parties. La décision rendue par l'arbitre est sans appel et exécutoire.

5-15.04 L'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et l'employé est avisé de sa classe d'emplois, de son échelon et de son taux de traitement au moyen d'un avis d'intégration émis par le sous-ministre et dont copie est transmise au syndicat.

L'employé permanent qui, suite à un avis d'intégration, se voit attribuer une classe d'emplois comportant un taux de traitement maximal inférieur à celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient, peut choisir d'être maintenu dans son ancienne classe d'emplois, sauf si cette dernière est abolie suite à la modification apportée à la classification. Pour ce faire, l'employé doit informer le sous-ministre en transmettant, par courrier recommandé ou par courriel, un avis écrit à cet effet dans les trente (30) jours suivant la remise de l'avis d'intégration ou la date de transmission par le sous-ministre de celui-ci par courriel ou par la poste lorsque, dans ce dernier cas, l'employé est absent de son port d'attache pour une période de plus de quatorze (14) jours ou lorsqu'il n'a pas accès à un poste de travail informatique. L'employé doit conserver la confirmation de la transmission de sa demande d'être maintenue dans son ancienne classe d'emplois.

Dans un tel cas, l'employé est mis en disponibilité selon les dispositions du chapitre 6-0.00. Cependant, la période de stabilité d'emploi prévue à ce chapitre prend effet à compter de la date de transmission de l'avis d'intégration ou, le cas échéant, de « l'avis d'intégration après appel ».

Malgré l'alinéa précédent, l'employé n'est pas mis en disponibilité s'il peut être affecté ou muté ou reclassé conformément à l'article 6-25.04.

5-15.05 La classe d'emplois qui a été ou aurait dû être attribuée à un employé dans le cadre d'une intégration peut faire l'objet d'un appel selon la procédure et les délais décrits à l'annexe D.

Révision des échelles de traitement

5-15.06 *a)* Lors de la création d'une nouvelle classe d'emplois de la catégorie des emplois du personnel de bureau, techniciens et assimilés ou lorsque, compte tenu de la nature d'une modification apportée à la classification, il y a lieu de fixer une nouvelle échelle de traitement, le Secrétariat du Conseil du trésor établit d'abord le rangement de l'emploi en utilisant le système d'évaluation convenu entre les parties et les outils à convenir, le cas échéant. Il prend également en compte les cotes d'évaluation attribuées aux autres emplois du personnel de bureau, techniciens et assimilés. Une fois ce rangement déterminé, le Secrétariat du Conseil du trésor fixe l'échelle de traitement, ou le taux unique de traitement, le cas échéant, en tenant compte de la structure salariale en vigueur.

b) Si le syndicat croit que la nouvelle échelle de traitement n'a pas été fixée conformément au paragraphe a), il peut faire valoir son point de vue à un comité ad hoc constitué à cet effet, dans les sept (7) jours suivants le retour de l'employeur quant aux recommandations syndicales prévues à l'article 5-15.02 a). Le comité a pour mandat d'établir les cotes conjointement. Il est formé de trois (3) représentants de l'employeur et de (3) représentants du syndicat et peut s'adjoindre, si les membres en conviennent, des spécialistes en la matière. Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties et dispose de quatre-vingt-dix (90) jours pour la réalisation de ses travaux. À la suite des représentations syndicales à ce comité, le Secrétariat du Conseil du trésor dispose d'un délai de trente (30) jours pour communiquer sa décision au syndicat.

c) À l'expiration des délais prévus ci-dessus, le Secrétariat du Conseil du trésor peut faire approuver l'échelle de traitement par l'autorité compétente.

Si le syndicat croit toujours que la nouvelle échelle de traitement n'a pas été fixée conformément au paragraphe a) il peut, dans les trente (30) jours suivant la date de transmission par l'employeur de cette échelle de traitement, présenter un grief par écrit directement à l'employeur par l'entremise de la direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor et transmettre dans les cinq (5) jours ouvrables une copie au greffier du tribunal d'arbitrage. Ce grief doit préciser les sous-facteurs en divergence de même que les motifs. Dans ce cas, la section 3-12.00 ne s'applique pas et la copie du grief transmise au greffier du tribunal d'arbitrage équivaut à soumettre celui-ci à l'arbitrage.

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

Le litige est soumis à un arbitre spécifiquement désigné par les parties à cet effet. L'arbitre désigné doit être spécialisé dans le domaine de l'évaluation d'emploi. À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre dans les trente (30) jours suivant le dépôt du grief, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de désigner un arbitre choisi préférablement parmi ceux ayant développé une expertise particulière dans ce domaine.

La décision de l'arbitre portera sur la détermination de la cote appropriée pour les seuls sous-facteurs en litige mentionnés au grief. Dans le cadre de l'exercice de sa compétence, l'arbitre doit appliquer le système d'évaluation convenue entre les parties et les outils à convenir, le cas échéant. Aux fins de comparaison des cotes d'évaluation, il prend en compte l'application qui a été faite pour l'ensemble des sous-facteurs convenus conjointement pour cet emploi et également les cotes d'évaluation attribuées aux autres emplois de la catégorie des emplois du personnel de bureau, techniciens et assimilés.

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

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

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

Classement

5-15.07 Le classement de l'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 catégorie des emplois du personnel de bureau, techniciens et assimilés.

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

5-15.08 L'employé qui estime recevoir un taux de traitement non conforme aux normes prévues à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires* peut demander la révision des données ayant servi à établir son taux de traitement. Dans les trois (3) mois suivant l'accession à une classe d'emplois, l'employé fait sa demande au sous-ministre. Ce dernier informe l'employé par écrit des résultats de cette révision dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa demande et, le cas échéant, lui fournit les explications appropriées.

Employés occasionnels ou saisonniers

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

— les dispositions de l'article 5-15.01, de l'article 5-15.03, du premier alinéa de l'article 5-15.04 et des articles 5-15.05 à 5-15.08 s'appliquent à l'employé saisonnier sur liste de rappel ou à l'employé occasionnel qui était sous contrat à titre d'employé occasionnel, au cours de la période visée par l'intégration ou pour une partie de celle-ci;

— les dispositions de l'article 5-15.02 et les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 5-15.04 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

5-16.00 Évaluation

5-16.01 L'évaluation du rendement de l'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 de l'employé permet aux supérieurs de renseigner l'employé sur l'appréciation faite sur son rendement, de l'assister dans son développement personnel, ainsi que d'identifier les mesures qui devraient être amorcées pour améliorer son rendement.

5-16.02 L'évaluation du rendement de l'employé s'effectue au moins une (1) fois au cours de la période nécessaire à l'accumulation d'une année d'ancienneté à un moment déterminé à l'avance ou à défaut :

— au plus tard à sa date d'admissibilité à un avancement d'échelon si l'employé n'a pas atteint le dernier échelon de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois; ou

— au plus tard à la date où est complétée l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté, si l'employé a atteint le dernier échelon de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois.

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

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

Dans le cas d'un employé temporaire, l'évaluation doit s'effectuer au moins une (1) fois au cours de la période prévue au premier alinéa de l'article 5-17.04, à la condition que l'employé ait travaillé pendant une période au moins égale à la moitié de la durée de cette période d'emploi continue à titre temporaire.

5-16.03 L'évaluation du rendement est faite au moyen d'un formulaire dûment signé par les supérieurs de l'employé qui en reçoit une copie de son évaluateur. Sur réception de cette copie, l'employé signe l'original pour attester qu'il en a reçu copie. L'employé qui refuse de signer l'original 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 formulaire d'évaluation doit être traité par l'employeur comme étant un document confidentiel.

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

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

5-16.04 À compter de la date de réception de sa copie, l'employé dispose de trente (30) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit à son évaluateur, sous pli recommandé, ses commentaires sur l'évaluation, lesquels sont réputés faire partie intégrante de l'original du formulaire conservé au dossier de l'employé.

Si dans ce délai de trente (30) jours l'employé conteste ainsi les faits sur lesquels son évaluation est fondée, les faits contestés ne peuvent par la suite être considérés avoir été admis par l'employé.

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

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

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

5-16.07 Le formulaire d'évaluation préparé par le sous-ministre fait l'objet d'une consultation auprès du syndicat par l’entremise du comité mixte ministériel de relations professionnelles prévu à l’article 2-10.03.

5-17.00 Statut de permanent

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

5-17.02 Si le sous-ministre décide de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire au cours ou à la fin du stage probatoire prévu à l'article 13 de la *Loi sur la fonction publique* ou à la *Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion*, il doit lui donner un avis écrit de cette décision au moins quinze (15) jours avant de mettre fin à son emploi.

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

5-17.04 La décision du sous-ministre de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire au cours ou à la fin du stage probatoire prévu à l'article 13 de la *Loi sur la fonction publique* ou à la *Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion*, ne peut faire l'objet d'un grief sauf si sa décision a pour but d'éluder l'application du troisième alinéa du présent article.

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

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

5-17.05 Le nom de l'employé saisonnier nommé à titre temporaire qui est mis à pied pour manque de travail ou par suite d'une réduction d'effectifs ou en application des dispositions du chapitre 6-0.00 au cours de la période prévue à l'article 5-17.01 est replacé sur sa liste de rappel d'origine prévue à la section 11-49.00.

Le nom de l'employé saisonnier nommé à titre temporaire dans une classe d'emplois de la fonction publique comportant pour le même nombre d'heures un taux de traitement maximum supérieur à celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient et à qui il n'est pas octroyé le statut de permanent est replacé sur sa liste de rappel d'origine prévue à la section 11-49.00 et ce, sous réserve du droit pour le sous-ministre de le congédier.

L'alinéa précédent s'applique également à l'employé saisonnier nommé à titre temporaire, dans la même classe d'emplois que celle occupée à titre d'employé saisonnier ou dans une classe d'emplois comportant pour le même nombre d'heures un taux de traitement maximum égal, pour qui un motif administratif est à l'origine de la fin d'emploi en cours de stage probatoire.

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

5-17.06 L'employé temporaire qui, après avoir terminé son stage probatoire, est mis à pied voit son nom inscrit sur une liste de rappel ministérielle et sur une liste de placement interministérielle.

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

5-17.07 Lors de sa mise à pied, le sous ministre paie, s'il y a lieu, à l'employé temporaire une indemnité équivalant aux jours de vacances à sa réserve et aux crédits de vacances accumulés depuis le 1er avril mais non utilisés, déduction faite d'un solde de cinq (5) jours. Cette indemnité est payée selon les modalités définies à l'article 8-34.04.

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

Les jours de vacances qui, en application de l'alinéa précédent ne sont pas payés, sont versés à la réserve de l'employé et peuvent être utilisés dans un emploi de la catégorie des emplois du personnel fonctionnaire conformément à la section 8-34.00, lors de son prochain rappel au travail à titre d'employé temporaire ou d'employé saisonnier, ou lors de son utilisation provisoire à titre d'employé occasionnel.

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

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

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

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

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

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

5-17.10 Le sous-ministre maintient à jour, le cas échéant, la liste de rappel ministérielle prévue à l'article 5-17.09 et en transmet une copie au syndicat à tous les trois (3) mois. De plus, lorsque celui-ci inclut un

nouveau nom sur la liste de rappel, il en informe l'employé visé en lui indiquant son rang et en transmet une copie au syndicat.

5-17.11 L'employé peut, uniquement pour contester la non-inclusion ou l'exclusion de son nom, son rang ou sa date de mise à pied sur une liste de rappel ministérielle, recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00 et ce, dans les trente (30) jours suivant la transmission de l'avis prévu à l'article 5-17.06.

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

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

Le sous-ministre transmet un avis écrit de rappel au moins dix (10) jours avant la date à laquelle l'employé doit se présenter au travail. Le sous-ministre peut exiger de l'employé qu'il indique par écrit, dans un délai de sept (7) jours suivant 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 5-19.00 sont respectées.

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

5-17.13 L'employé temporaire sur liste de rappel ministérielle ou sur liste de placement interministérielle est tenu de se présenter au travail si l'emploi offert se situe à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son lieu de résidence ou de son ancien port d'attache.

Cette distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable.

Utilisation provisoire des employés temporaires sur des emplois occasionnels

5-17.14 Lorsque le placement de l'employé temporaire sur un emploi vacant ne peut être réalisé, l'employeur, sous réserve des priorités relatives au droit de rappel des employés saisonniers, réfère en priorité l'employé temporaire sur un emploi occasionnel de son ministère d'origine, de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois de même niveau de mobilité, pour autant qu'il réponde aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois et qu'il soit qualifié pour exercer les attributions de l'emploi.

5-17.15 Lorsque l'utilisation provisoire de l'employé temporaire sur un emploi occasionnel de son ministère d'origine ne peut être réalisée, l'employeur réfère l'employé temporaire sur un emploi occasionnel d'un autre ministère, de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois de même niveau

de mobilité, pour autant qu'il réponde aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois et qu'il soit qualifié pour exercer les attributions de l'emploi.

5-17.16 Aux fins de l'utilisation provisoire de l'employé temporaire sur un emploi occasionnel, l'employé reçoit un avis confirmant son embauche à titre d'employé occasionnel. La classe d'emplois qui lui est attribuée est celle correspondant à la classe d'emplois qu'il détient à titre d'employé temporaire au moment de sa mise à pied. Les conditions de travail qui lui sont alors applicables sont celles de l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus ou pour une période inférieure à un (1) an selon la durée du contrat qui lui est octroyé, sauf pour les dispositions de la section 5-19.00 pour lesquelles lui sont applicables les conditions de travail de l'employé temporaire.

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

Durant une période d'emploi à titre d'employé occasionnel, l'employé temporaire demeure inscrit sur la liste de rappel ministérielle et sur la liste de placement interministérielle.

5-17.17 La durée de toute période d'utilisation provisoire d'un employé temporaire sur 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.

5-17.18 L'employé temporaire mis à pied ne peut accumuler ou utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 9-38.18.

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

Perte du droit de rappel et de placement des employés temporaires

5-17.19 L'employé temporaire perd son droit de rappel et de placement et son nom est rayé de la liste de rappel ministérielle et de la liste de placement interministérielle dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

a) défaut de se présenter à la date indiquée sur l'avis de rappel, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent;

b) défaut de se présenter à la date indiquée sur l'avis prévu à l'article 5-17.16 pour son utilisation provisoire à titre d'employé occasionnel, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent;

c) congédiement administratif ou disciplinaire, retraite, démission sans accès à un autre emploi de la fonction publique dans les trente (30) jours suivant la date effective de celle-ci;

d) sous réserve de l'article 5-17.13, refus de l'emploi offert ou défaut de participer à une activité visant la vérification de ses qualifications pour l'exercice des attributions d'un emploi vacant, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.

L’employé temporaire qui perd son droit de rappel et de placement perd son ancienneté.

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

5-17.20 Les jours de congés de maladie accumulés à la réserve de l'employé temporaire mis à pied sont payés, conformément à l’article 9-38.35, lorsque son nom est rayé de la liste de rappel ministérielle et de la liste de placement interministérielle des employés temporaires.

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

5-17.21 Sans restreindre la portée de l’article 5-17.16, les dispositions prévues aux sections 1-1.00, 1-2.00, 3-12.00, 3-13.00 et 5-15.00 de même que les articles 5-17.06 à 5-17.20 et les articles 5-18.03 et 5-18.04 sont les seules dispositions applicables aux employés temporaires mis à pied.

Employés occasionnels ou saisonniers

5-17.22 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier à l'exception de l'article 5-17.05 qui s'applique à l'employé saisonnier.

5-18.00 Ancienneté

Ancienneté

5-18.01 Sans restreindre la portée des articles 5-18.03, 5-18.04 et 5-18.05, l'ancienneté de l'employé est constituée de la façon prévue ci-après.

a) Pour 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) Pour 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 ou saisonnier, excluant les périodes de mise à pied, et ce, à sa date de nomination à titre d'employé temporaire**.**

c) Pour l'employé occasionnel ou saisonnier, l'ancienneté est constituée :

— de son ancienneté détenue à la date de signature de la présente convention collective; et

— de ses périodes d'emploi à titre d'employé occasionnel ou saisonnier, postérieures à la date de signature de la présente convention collective et excluant les périodes de mise à pied.

L'ancienneté se calcule en années et en jours.

Pour les fins du calcul, un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours ouvrables et un (1) jour est égal à sept (7) heures, étant entendu que l'employé ne peut compléter l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté en deçà d'une période de douze (12) mois consécutifs. Malgré ce qui précède, pour l'employé dont l'horaire a été régulièrement majoré en application de la section 8-30.00, un (1) jour est égal au nombre d'heures moyen prévu à son horaire quotidien.

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

5-18.02 L’ancienneté de l'employé occupant un emploi à temps partiel ne s’accumule que durant les heures prévues à son horaire normal ou à son horaire majoré si la durée hebdomadaire de sa semaine de travail a été modifiée conformément à l’article 8-30.05.

Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures et un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours étant entendu que l’employé ne peut compléter l’accumulation d’une (1) année d’ancienneté en deçà d’une période de douze (12) mois consécutifs.

5-18.03 L'employé temporaire mis à pied inscrit sur la liste de rappel prévue à l’article 5-17.06 cesse d’accumuler de l’ancienneté et ne continue à 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 5-17.00.

Perte d’ancienneté

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

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

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

Malgré le premier alinéa, l’employé temporaire dont 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 suivant la date de sa fin d’emploi.

5-18.05 L’employé occasionnel ou saisonnier perd son ancienneté dans l’une ou l’autre des circonstances suivantes :

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

Dispositions générales

5-18.06 Aux fins de la présente section, le jour férié est considéré comme étant un jour ouvrable.

5-18.07 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.

5-19.00 Progression dans la classe d'emplois

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

Malgré l'alinéa précédent, l'employé temporaire ou permanent ne peut se voir refuser un avancement d'échelon au seul motif qu'il n'a pas accumulé une (1) année d'ancienneté dans la classe d'emplois, si cette situation découle de son accession à une nouvelle classe d'emplois de la catégorie des emplois du personnel fonctionnaire par reclassement, promotion, rétrogradation ou réorientation.

Détermination d'une date anniversaire d'avancement d'échelon pour l'employé sur un emploi à temps complet

5-19.02 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 de l'intégration le prévoient.

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 sur un emploi à temps complet est la date anniversaire (quantième et mois) de sa nomination.

Exception applicable à l'employé temporaire en progression salariale qui, avant sa nomination, a été employé occasionnel ou saisonnier dans la même classe d'emplois et au même échelon

La date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon de l'employé occasionnel ou saisonnier embauché à titre d'employé temporaire à temps complet dans la même classe d'emplois et au même échelon, est la date à laquelle celui-ci complète l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté à cet échelon si, à sa date de nomination à titre temporaire, l'employé n'a pas encore atteint l'échelon maximal de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois.

5-19.03 Lors de l'affectation d'un employé temporaire ou permanent d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet une date anniversaire d'admissibilité à l'avancement d'échelon est déterminée. Si l'employé n'a pas atteint l'échelon maximal de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois à la date effective du mouvement, cette date anniversaire est fixée conformément au troisième alinéa de l'article 5-19.02. Dans le cas où l'employé a atteint l'échelon maximal, cette date est la date anniversaire (quantième et mois) correspondant à la date effective du mouvement.

Admissibilité à un avancement d'échelon

5-19.04 Malgré les dispositions qui précèdent, tout employé, y compris l'employé en congé de préretraite, qui, au cours de la période de référence qui précède immédiatement la date de son admissibilité à l'avancement d'échelon, s'est absenté durant cent vingt-quatre (124) jours ouvrables ou plus, avec ou sans traitement, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon. Toutefois, l'employé en congé avec

traitement pour études de perfectionnement, l'employé en congé de crédit horaire prévu à son régime d'horaire variable, l'employée en congé de maternité en vertu de l'article 9-37.08, l'employé bénéficiant d'une prolongation du congé de maternité en vertu de l'article 9-37.12, l'employée en congé spécial en vertu des articles 9-37.22 ou 9-37.23, l'employé en congé à l'occasion de la naissance en vertu de l'article 9-37.24, l'employé en congé de paternité en vertu de l'article 9-37.25, l'employé en congé pour adoption en vertu des articles 9-37.30 ou 9-37.31, l'employé en congé sans traitement en vue d'une adoption en vertu de l'article 9-37.37, l'employé en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement en vertu de l'article 9-37.38 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines de même que tout employé libéré en vertu de la section 2-8.00 ou des articles 5-15.02 et 7-27.01, n'est pas considéré comme absent du travail. De plus, les congés pris en compensation des heures supplémentaires ne sont pas considérés comme des absences du travail et ce, uniquement pour les heures effectivement travaillées, ce qui équivaut au deux tiers (2/3) du congé.

Pour les fins du calcul des absences, un (1) jour est égal à sept (7) heures ou, pour l'employé à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 8-30.01, au nombre d'heures moyen prévu à son horaire quotidien.

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

Employés occasionnels ou saisonniers

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

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

— avoir reçu son traitement pendant 1 826,3 heures ouvrables rémunérées à taux normal, au même échelon de sa classe d'emplois. Toutefois, pour l'employé à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 8-30.01, le nombre d'heures ouvrables rémunérées à accumuler est égal au nombre d'heures ouvrables prévues à son horaire au cours d'une (1) année financière;

— avoir accumulé une (1) année d'ancienneté dans le même échelon et la même classe d'emplois.

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

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

— activités syndicales prévues aux articles 2-8.01 et 2-8.03;

— congé de maternité et ses prolongations prévues aux articles 9-37.08 et 9-37.12;

— congés spéciaux reliés à la grossesse et à l'allaitement prévus aux articles 9-37.22 et 9-37.23;

— congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 9-37.24;

— congé de paternité prévu à l'article 9-37.25;

— congés pour adoption ou en vue d'une adoption prévus aux articles 9-37.30, 9-37.31 et 9-37.37;

— congés parentaux prévus à l'article 9-37.38 mais uniquement pour les cinquante-deux (52) premières semaines;

— absence relative à une participation au régime d'aménagement du temps de travail prévue à la *lettre d'entente numéro 7 concernant un cadre édictant les normes applicables à un régime ministériel d'aménagement du temps de travail comportant une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue*, et ce, jusqu'à concurrence de trois cent soixante-cinq (365) heures par année.

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

5-20.00 Mouvements de personnel

Processus de dotation

5-20.01 Lorsque le sous-ministre décide de combler un emploi vacant, après modification au besoin, celui-ci est alors comblé par voie d'affectation, mutation, promotion ou recrutement selon les dispositions suivantes :

a) le sous-ministre détermine s'il y a lieu de procéder d'abord par affectation ou mutation et ce, après considération notamment des demandes dont il est question aux articles 5-20.06 et 5-20.07;

b) lorsque l'emploi peut être comblé par voie de promotion, le sous-ministre prend alors les mesures pour combler l'emploi par ce moyen;

c) si le sous-ministre n'a pas réussi à combler l'emploi selon les dispositions des paragraphes *a)* et *b)*, ou lorsque pour l'emploi à combler la directive de classification applicable exige comme condition minimale d'admission la détention d'un diplôme d'études collégiales ou une équivalence en années d'expérience, une licence, un certificat ou une carte de membre ou lorsqu'il y a une pénurie de ressources internes, le sous-ministre peut alors avoir recours au recrutement à l'extérieur de la fonction publique.

Les modes de dotation prévus au présent article s'appliquent également aux emplois qui requièrent des employés à temps partiel. Il est entendu qu'un employé à temps complet ne peut se voir placer unilatéralement dans un emploi requérant un employé à temps partiel mais que le processus inverse demeure possible, à savoir, l'employé à temps partiel dans un emploi requérant un employé à temps complet.

5-20.02 L'employé à temps partiel peut postuler sur tout emploi requérant un employé à temps complet. Il est entendu que l'employé bénéficiant d'une semaine provisoirement réduite est considéré accepter son retour au travail à temps complet s'il est choisi pour combler un tel emploi.

5-20.03 Avant de combler un emploi requérant un employé à temps complet par voie de mutation ou de promotion, le sous-ministre doit procéder par l'affectation d'un employé permanent à temps partiel, lorsque l'employé en a fait la demande conformément à l'article 5-20.06 avant que la décision de combler l'emploi ne soit prise, et qu'il est qualifié pour accomplir les attributions de l'emploi vacant.

Il est entendu que cette priorité d'emploi ne s'applique pas à l'employé dont la semaine a été provisoirement réduite, ni à l'employé en préretraite graduelle ou en retraite graduelle ou en retraite progressive.

5-20.04 Malgré les dispositions prévues aux articles 5-20.01 et 5-20.03 et sous réserve du droit pour le sous-ministre de procéder par affectation, tout emploi vacant doit, une fois que la décision de le combler a été prise, être comblé en priorité par un fonctionnaire dont la classe d'emplois correspond au niveau de mobilité de l'emploi à combler se retrouvant dans l'un des groupes suivants :

— les fonctionnaires mis en disponibilité ou en transition de carrière;

— les fonctionnaires faisant l'objet d'une réorientation professionnelle, d'un reclassement ou d'une rétrogradation, notamment suite à l'application des dispositions de l'article 4-14.08;

— les employés visés au paragraphe *d)* de l'article 6-24.07;

— les fonctionnaires replacés en vertu de l'article 30 de la *Loi sur la fonction publique*;

— les employés visés à l'article 5-20.13.

5-20.05 L'employé qui se croit lésé par une fausse interprétation ou prétendue violation de la présente section soumet son grief, conformément à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00, dans les trente (30) jours suivant la période prévue à l'article 5-20.19, ou lorsque l'emploi a été comblé, dans les trente (30) jours suivant la transmission au syndicat par le sous-ministre concerné d'un avis informant le syndicat de la date effective de l'entrée en fonction du nouveau titulaire. Ledit avis est transmis au syndicat dans les trente (30) jours suivant la date effective de l'entrée en fonction du nouveau titulaire.

Lors d'une promotion dans un autre ministère, l'employé qui désire formuler un grief en vertu de l'alinéa précédent le soumet au sous-ministre qui selon lui aurait dû réaliser la promotion et ce, conformément à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00.

Affectation et mutation

5-20.06 L'employé qui désire une nouvelle affectation en avise le sous-ministre qui verse cette demande dans une banque interne d'informations.

5-20.07 Tout employé qui désire une mutation en avise l'employeur qui verse cette demande dans une banque interministérielle d'informations.

5-20.08 Toute demande versée à l'une ou l'autre des banques d'informations est conservée pendant un (1) an, après quoi elle est détruite à moins que l'employé ne manifeste le désir de maintenir sa demande pour une (1) année additionnelle.

5-20.09 Lorsque, pour des raisons autres que celles donnant ouverture à la stabilité d'emploi définie à la section 6-25.00, le sous-ministre doit procéder à l'affectation d'un employé pour des raisons de répartition du travail ou de besoins du service, il prend les mesures nécessaires pour l'affecter d'abord à un emploi vacant situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence. S'il n'y a pas d'emploi vacant dans ce rayon ou si l'employé n'est pas qualifié pour remplir ceux qui s'y retrouvent, le sous-ministre peut l'affecter à un emploi situé à l'extérieur de ce rayon.

Promotion

5-20.10 La promotion signifie l'accession d'un employé à une classe d'emplois d'un niveau de mobilité supérieur à celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient.

L'employé qui est déclaré qualifié à la suite d'un processus de qualification de recrutement à une classe d'emplois de la catégorie des emplois du personnel fonctionnaire, bénéficie du paragraphe *b)* de l'article 5-20.01 si l'accession à cette classe constitue pour lui une promotion au sens du présent article.

5-20.11 Lorsqu'en application des dispositions de l'article 5-20.10 l'employé est promu, son taux de traitement est majoré de cinq pour cent (5 %) sans toutefois excéder le taux maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emplois.

Si le taux de traitement calculé en vertu du premier alinéa correspond à l'un des taux de traitement prévus à l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emplois, l'employé se voit attribuer l'échelon correspondant.

Si le taux de traitement calculé en vertu du premier alinéa ne correspond à aucun des taux de traitement de la nouvelle classe d'emplois, l'employé se voit attribuer l'échelon immédiatement supérieur au taux de traitement ainsi calculé et le taux de traitement correspondant à cet échelon.

Lors de la promotion à un grade stagiaire, si le taux de traitement calculé en vertu du premier alinéa est plus élevé que le taux de traitement maximum prévu à l'échelle de traitement du grade stagiaire, l'employé se voit attribuer le dernier échelon prévu à l'échelle de traitement du grade stagiaire et reçoit le taux de traitement calculé en application du premier alinéa sans toutefois excéder le taux de traitement maximum prévu à l'échelle de traitement de la classe d'emplois visée au terme du stage. Lorsque l'employé satisfait aux conditions d'admission de la classe d'emplois visée au terme du stage, il est reclassé dans cette classe d'emplois.

Dans le cas de l'employé promu dont le taux de traitement avant promotion est hors échelle et supérieur au taux de traitement maximum de l'échelle de traitement de sa nouvelle classe d'emplois, son taux de traitement hors échelle est maintenu et l'échelon attribué est le dernier.

5-20.12 La nomination et le nouveau taux de traitement de l'employé déclaré apte ou qualifié à la promotion prennent effet à la date effective de la déclaration d'aptitudes ou de la qualification ou, si l'employé n'est pas encore en fonction, à la date à compter de laquelle il assume ses nouvelles attributions.

5-20.13 L'employé nommé à un grade stagiaire ou promu à une classe d'emplois prévoyant un stage probatoire lors de la promotion qui ne réussit pas son stage, se voit réinstallé dans la classe d'emplois à laquelle il appartenait avant son accession au grade stagiaire ou avant sa promotion et reçoit le taux de traitement auquel il aurait eu droit s'il était demeuré dans cette classe d'emplois.

En application du présent article relativement au classement et au taux de traitement, l'employé peut se prévaloir de la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00, s'il n'exerce pas le recours prévu par les conditions de travail applicables pendant son stage probatoire.

5-20.14 Sous réserve de l'article 5-20.04, le sous-ministre peut utiliser l'employé visé à l'article 5-20.13 à d'autres emplois dans la fonction publique pour autant qu'il soit qualifié pour en exercer les attributions.

5-20.15 L'employé appelé à siéger comme membre d'un comité de sélection relié à la promotion ne doit pas s'absenter avant d'en avoir avisé le sous-ministre.

L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins du présent article reçoit, en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent ledit jour. À défaut pour le sous-ministre de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu,

l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de sa journée normale de travail.

L'employé à temps partiel appelé à siéger comme membre de jury un jour qui ne correspond pas à ceux prévus à son horaire est rémunéré à taux normal pour chaque heure consacrée à cette activité si le sous-ministre ne lui a pas remis une journée de congé.

5-20.16 Le nom des personnes qualifiées par l'employeur à la suite d'un processus de qualification en vue de la promotion sont fournis au syndicat par l'autorité compétente.

De plus, l'autorité compétente informe le syndicat de la prolongation d'une liste de déclaration d'aptitudes à la suite d'un concours de promotion.

5-20.17 L'employé qui participe à une activité de sélection reliée à l'affectation, la mutation ou la promotion, a le droit de s'absenter sans perte de traitement pour participer à cette activité.

5-20.18 L'employé est appelé à exercer, de façon principale et habituelle, les attributions caractéristiques de la classe d'emplois à laquelle il appartient, sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire 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 applicable.

Toutefois, la période pendant laquelle l'employé se voit confier temporairement des attributions de chef d'équipe en raison des nécessités du service ne doit pas excéder huit (8) mois par année financière dans cette fonction.

5-20.19 Jusqu'à ce que l'emploi soit comblé selon les modalités prévues à la présente section, le sous-ministre peut procéder par désignation à titre provisoire en y désignant un employé permanent appartenant préférablement à une classe d'emplois d'un niveau de mobilité égal ou supérieur à l'emploi à combler.

Lorsque le sous-ministre n'a pas désigné un employé en application de l'alinéa précédent et qu'il y a une liste de déclaration d'aptitudes valide ou une banque de personnes qualifiées sur laquelle sont inscrits des employés du même secteur de travail que l'emploi à combler, le sous-ministre détermine, après considération des employés inscrits, s'il y a lieu de désigner l'un d'eux.

Toutefois, un tel emploi ne peut être comblé par la désignation à titre provisoire d'un ou de plusieurs employés pour une période de plus de six (6) mois. Cette période peut être de neuf (9) mois lorsqu'un processus de qualification de recrutement doit être tenu pour combler cet emploi.

Aux fins du présent article, on entend par secteur de travail, le regroupement des employés travaillant sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat.

Frais de déplacement

5-20.20 L'employé qui est appelé à siéger comme membre d'un comité de sélection prévu à l'article 5-20.15 ou qui participe à une activité de sélection reliée à la promotion, est assujetti aux dispositions de la section 10-47.00 concernant les frais de déplacement.

Il en est de même pour l'employé qui, en dehors de son lieu de travail, participe à une entrevue suite à une offre affichée d'affectation ou de mutation.

Employés occasionnels ou saisonniers

5-20.21 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier à l'exception des dispositions de l'article 5-20.18.

5-21.00 Développement des ressources humaines

5-21.01 Les parties conviennent que le développement des ressources humaines est nécessaire en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation et d'assurer le progrès des employés et elles s'engagent à collaborer à cette fin.

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

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

Le sous-ministre consacre, pour chacune des années financières, une enveloppe minimale correspondant à trois (3) jours/personne par employé couvert par l'unité d'accréditation pour réaliser un ensemble d'activités permettant l'accroissement de la compétence des employés en relation avec l'exercice de leur emploi actuel ou d'un autre emploi éventuel dans la fonction publique.

5-21.04 Aux fins de l'application des dispositions de l'article 5-21.01, le sous-ministre convoque le syndicat par l'entremise du comité mixte ministériel de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.03 dans le but de l'informer du bilan de réalisation du développement des ressources humaines de l'année financière précédente.

Aussi, avant l'approbation du plan de développement des ressources humaines de l'année financière qui suit, le sous-ministre consulte le syndicat par l'intermédiaire de ce même comité, sur l'identification des besoins collectifs et sur l'établissement des priorités. Dès l'approbation de ce plan, le sous-ministre en transmet une copie au syndicat.

Si aucun plan de développement des ressources humaines n'est élaboré, le sous-ministre consulte le syndicat en début d'année financière sur l'identification des besoins collectifs et sur l'établissement des priorités.

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

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

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

5-21.08 *a)* Lorsque l'employé est requis par le sous-ministre de participer à une activité de développement des ressources humaines à l'extérieur de son port d'attache, la distribution des heures des cours et des activités inhérentes constitue la journée normale de travail de l'employé si leur durée quotidienne correspond à six (6) heures ou plus. Malgré ce qui

précède, seules les heures de cours, les heures des activités inhérentes et de déplacement qui sont exécutées en sus des heures de la journée normale ou de la semaine normale de travail de l'employé sont des heures supplémentaires.

Sont également considérées aux fins des heures supplémentaires, toutes les heures de cours et, s'il y a lieu, les heures des activités inhérentes auxquelles assistent l'employé lors d'une activité de développement requise par le sous-ministre au port d'attache, si ces heures sont en sus du nombre d'heures de la semaine normale ou de la journée normale de travail de l'employé.

Aux fins de l'application des alinéas qui précèdent, pour l'employé à temps partiel, seules sont considérées comme heures supplémentaires, celles qui sont en sus de sept (7) heures dans une même journée ou en sus de trente-cinq (35) heures travaillées à taux normal pendant la même semaine.

Lorsque l'employé participe à une activité de développement des ressources humaines non requise par le sous-ministre, la distribution des heures de cours et des activités inhérentes, incluant le temps de déplacement le cas échéant, est considérée faire partie de l'horaire normal de l'employé et ne peut donner ouverture aux heures supplémentaires prévues à la section 10-41.00

Aux fins du présent article, on entend par « heures des activités inhérentes », le temps raisonnable et nécessaire requis de l'employé, le cas échéant, pour l'inscription à l'activité et les exercices pratiques obligatoires.

b) Sous réserve de l'article 5-21.09, si un programme de développement des ressources humaines prévoit des cours ou des activités inhérentes à ce programme durant un jour férié, l'employé qui participe à ce programme bénéficie d'une remise du jour dans les trente (30) jours suivant la date de son retour.

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

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

Employés occasionnels ou saisonniers

5-21.10 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier pour les périodes effectivement travaillées.

Toutefois, les dispositions du deuxième alinéa de l’article 5-21.03 concernant la détermination de l’enveloppe minimale ne s’appliquent pas à l’employé occasionnel ou saisonnier.

CHAPITRE 6-0.00
RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

6-22.00 Dispositions générales

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

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

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

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

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

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

D'autre part, l'affectation ou la mutation de l'employé à temps partiel peut se faire dans un emploi à temps complet ou à temps partiel.

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

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

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

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

6-22.07 Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent qu'aux employés permanents.

6-22.08 Aux fins de l’application du présent chapitre, la distance de cinquante (50) kilomètres entre l'ancien port d'attache et le nouveau port d'attache ou entre le lieu de résidence de l'employé visé et le nouveau port d'attache, se calcule par le plus court chemin carrossable.

Employés occasionnels ou saisonniers

6-22.09 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

6-23.00 Événements déclencheurs de la mise en disponibilité

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

a) lors de l'introduction d'un changement d'ordre technique, technologique ou lors d'un changement apporté au plan d'organisation administrative du ministère qui, dans l'un ou l'autre de ces cas, a pour effet de modifier les attributions de l'employé visé faisant en sorte que son classement ne correspond plus aux nouvelles attributions à exercer;

b) lors d'un déplacement total ou partiel d'une unité administrative par la relocalisation d'un (1) ou plusieurs employés à un nouveau port d'attache situé à plus de cinquante (50) kilomètres de l'ancien port d'attache et que les ressources matérielles rattachées à l'exercice des attributions du ou des employés déplacés sont relocalisées au nouveau port d'attache. Ce paragraphe ne s'applique qu'aux employés dont le lieu de résidence est situé à plus de cinquante (50) kilomètres du nouveau port d'attache;

c) lors d'une cession totale ou partielle d'une unité administrative à une entité juridique dont les employés ne sont pas nommés en vertu des dispositions de la *Loi sur la fonction publique*;

d) lors de la fermeture d'une unité administrative nécessitant la cessation des activités reliées à cette unité administrative;

e) lors de surplus ministériel d'employés c'est-à-dire lorsque dans un ministère, le nombre d'emplois dans une classe d'emplois devient inférieur au nombre d'employés permanents de cette classe d'emplois.

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

6-23.02 Lors de déplacement, de cession ou de fermeture, on entend par unité administrative le regroupement d'employés sous l'autorité d'un même supérieur immédiat.

Employés occasionnels ou saisonniers

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

6-24.00 Processus d'application de la mise en disponibilité

Identification des employés visés

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

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

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

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

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

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

Avis de mise en disponibilité

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

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

Date de la mise en disponibilité

6-24.05 À l'expiration de la période prévue à l'article 6-24.03, l'employé qui n'a pas été affecté ou muté à un emploi vacant ou occupé par un employé ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi est mis en disponibilité.

L'employé mis en disponibilité doit être disponible et collaborer à toute mesure ou démarche initiée en vue de son placement ou de son utilisation provisoire.

L'employeur fournit au syndicat, à tous les trois mois la liste des employés qui sont mis en disponibilité conformément à la section.

Droits et obligations des employés déplacés ou cédés

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

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

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

a) aucune diminution de son taux de traitement et de son montant forfaitaire, le cas échéant, résultant du seul fait de son transfert;

b) le transfert de sa réserve de congés de maladie au moment de son départ et l'utilisation possible de cette réserve conformément à l'article 9-38.36 aux fins de congés de préretraite en tenant compte du solde des jours non utilisés depuis le transfert; toutefois l'employé peut se faire payer sa réserve au moment de son départ conformément à l'article 9-38.35 étant entendu qu'il renonce dans ce cas aux privilèges que lui garantit la présente section ;

le transfert de sa réserve de congés de maladie au moment de son départ et l'utilisation possible de sa banque conformément à la lettre d'entente numéro 10 en tenant compte du solde des jours non utilisés depuis le transfert; toutefois l'employé peut se faire payer sa réserve au moment de son départ conformément à l'article 9-38.35 étant entendu qu'il renonce dans ce cas aux privilèges que lui garantit la présente section;

(Remplace l'alinéa b) à partir du 1er avril 2017)

c) la garantie qu'il ne subit aucun préjudice relativement à son fonds de pension;

d) dans le cas de cessation totale ou partielle d'activités d'une telle entité juridique, le maintien de la sécurité d'emploi prévue pour lui à la section 6-25.00;

e) lors du retour dans la fonction publique, le transfert de son ancienneté accumulée avant la cession ainsi que celle accumulée dans l'autre entité juridique; cette ancienneté ainsi transférée est reconnue comme ancienneté au sens de la section 5-18.00; l'ancienneté accumulée dans l'autre entité juridique est calculée conformément à la présente convention collective.

6-24.08 Dans le cas d'une cession à un employeur dont les employés ne sont pas régis par une convention collective, l'employeur doit obtenir du nouvel employeur l'engagement qu'il maintient en

faveur des employés cédés, les conditions de travail prévues à la présente convention collective, dans la mesure où elles sont applicables, pendant sa durée.

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

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

Formation de comité

6-24.11 À l'occasion d'un changement technique, technologique ou administratif, lors d'un déplacement d'une unité administrative, lors d'un surplus ministériel d'employés ou lors de la fermeture d'une unité administrative, un comité ad hoc, composé de six (6) membres dont trois (3) personnes sont désignées par l'employeur et trois (3) employés sont désignés par le syndicat, est formé à la demande d'une des parties.

Le rôle de ce comité est de faire des recommandations au sous-ministre sur les mesures à prendre conformément aux dispositions de la présente convention collective et dans le cas de surplus ministériel d'employés, de faire des recommandations au sous-ministre quant à l'application de la directive prévue à l'article 6-24.02.

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

Si le sous-ministre entrevoit des difficultés pour l’employeur à affecter ou muter l’employé mis en disponibilité sur un emploi vacant de sa classe d’emplois ou des difficultés à l’utiliser provisoirement dans la fonction publique, il en fait part au syndicat afin d’obtenir ses commentaires sur les classements qui pourraient être envisagés ou sur les endroits où l’utilisation provisoire pourrait être favorisée.

6-24.12 À l'occasion d'une cession totale ou partielle d'une unité administrative, les parties forment sans délai un comité ad hoc composé de six (6) membres dont trois (3) employés désignés par le syndicat. Le rôle de ce comité ad hoc est d'étudier les modalités d'application des garanties prévues à l'article 6-24.07.

Employés occasionnels ou saisonniers

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

6-25.00 Stabilité d'emploi, placement et utilisation provisoire

Stabilité d'emploi des employés en disponibilité

6-25.01 La stabilité d'emploi est la garantie pour l'employé mis en disponibilité de ne pas se voir affecté ou muté à plus de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence et ce, pendant une période de dix-huit (18) mois. Toutefois, dans le cas des employés œuvrant dans les secteurs isolés identifiés à la section 10-43.00, ceux-ci indiquent trois (3) localités où s'appliquera cette garantie.

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

6-25.03 La période de stabilité d'emploi de dix-huit (18) mois prend effet à compter de la date de mise en disponibilité prévue à la section 6-24.00.

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

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

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

6-25.07 Si l'employé visé n'a pu être replacé selon les dispositions de l'article, 6-25.06, l'employeur peut attribuer à l'employé mis en disponibilité tout autre classement en vue d'une affectation ou d'une mutation dans un emploi vacant ou un emploi occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi dans la fonction publique.

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

- absent pour raison d'invalidité, voit sa période de stabilité d'emploi suspendue jusqu'à ce qu'il redevienne apte au travail;

- en congé de maternité, de paternité ou d'adoption et en congé sans traitement consécutif à l'un ou l'autre de ces congés pour une durée maximale de dix (10) semaines peut, s'il le désire, voir sa période de stabilité d'emploi suspendue jusqu'à la date de fin de ce congé.

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

Placement des employés en disponibilité

6-25.09 Lorsque l'employeur doit diriger un employé vers un emploi vacant, il effectue son choix de la façon suivante :

a) d'abord, parmi les employés bénéficiant de la stabilité d'emploi :

i) parmi ceux qui détiennent le classement correspondant à l'emploi à combler; l'employé choisi est celui qui a le plus d'ancienneté; si plus d'un (1) employé répond à cette condition, la priorité est accordée à celui qui a été mis en disponibilité le premier;

ii) lorsque l'emploi n'a pu être comblé en application du sous-paragraphe précédent, l'employé choisi est celui qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui peuvent être reclassés;

iii) lorsque l'emploi n'a pu être comblé en application du sous-paragraphe précédent, l'employeur peut diriger vers cet emploi un employé qui a demandé une réorientation professionnelle;

b) ensuite, lorsque l'emploi vacant ne peut être comblé par un employé bénéficiant de la stabilité d'emploi :

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

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

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

6-25.10 Lorsque l'employeur attribue un nouveau classement, il le fait en fonction d'un emploi vacant ou occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi.

6-25.11 L'employeur ne doit adresser que les candidats qualifiés pour combler l'emploi.

6-25.12 À la fin de la période de stabilité d'emploi, l'employé demeure en disponibilité jusqu'à ce que l'employeur ait procédé à son placement dans un emploi vacant dans la fonction publique ou occupé par un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi.

6-25.13 Le cas échéant, l'employé qui désire formuler un grief concernant les articles 5-20.04 et 6-25.09, le soumet au sous-ministre qui, selon lui, aurait dû réaliser le placement par mutation, et ce, conformément à la procédure de règlement de griefs.

Utilisation provisoire des employés en disponibilité

6-25.14 Au cours et après la période de stabilité d'emploi, l'employeur peut utiliser provisoirement l'employé en disponibilité à un autre emploi dans la fonction publique pour autant qu'il soit qualifié pour en exercer les attributions.

6-25.15 Sans restreindre la portée de l'article 6-25.14, l'employeur peut utiliser provisoirement l'employé en disponibilité visé par la cession totale ou partielle de son unité administrative en prêtant ses services auprès de l'entité juridique. Le cas échéant, les dispositions de la présente convention collective continuent de s'appliquer à l'exception de la section 11-51.00.

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

6-25.16 Si l'utilisation provisoire prévue à l'article 6-25.14 ou à l'article 6-25.15 est difficile à réaliser, l'employeur, après avoir consulté le syndicat, peut utiliser l'employé en disponibilité à l'extérieur de la fonction publique pour autant qu'il soit qualifié pour en exercer les attributions.

Employés occasionnels ou saisonniers

6-25.17 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

CHAPITRE 7-0.00
PRATIQUE ADMINISTRATIVE

7-26.00 Sous-traitance

7-26.01 Il appartient au sous-ministre de définir les modes d'opération de son organisation. Toutefois, les parties conviennent de collaborer pour assurer l'utilisation optimale des ressources de l'organisation.

7-26.02 Sauf en cas d'urgence ou de force majeure, lorsque le sous-ministre envisage de confier certaines activités à un tiers et que, de façon prévisible, des employés peuvent être affectés par cette décision, il consulte, par écrit, le syndicat par l'entremise du comité mixte ministériel de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.03, dans un délai d'au moins trente (30) jours avant l'appel d'offres ou, s'il n'y a pas d'appel d'offres, avant qu'il ne communique sa décision, pour lui permettre de formuler ses recommandations.

Il en est de même lors d'un renouvellement ou d'une prolongation d'un contrat de sous-traitance.

La consultation prévue au présent article peut également s'effectuer auprès du syndicat, par l'entremise du comité mixte ministériel de relations professionnelles, en début d'année financière.

Malgré ce qui précède, le sous-ministre et le syndicat peuvent, par l'entremise du comité mixte ministériel de relations professionnelles, convenir de tout autre délai et de toute autre modalité de consultation.

7-26.03 La consultation prévue à l'article 7-26.02 porte notamment sur la justification du recours à la sous-traitance, les conséquences possibles de cette décision en ce qui concerne le nombre d'employés susceptibles d'être affectés, la disponibilité de l'expertise professionnelle dans le ministère et s'il y a lieu dans un autre ministère si l'activité confiée en sous-traitance est un service offert par un ministère aux autres ministères, l'impact sur le niveau d'expertise professionnelle dans le ministère, de même que sur la possibilité d'effectuer à l'interne les travaux à un coût égal ou moindre étant entendu que, pour les fins de cette analyse, seuls les coûts pertinents sont évalués et que la sous-traitance est assimilée à un coût de main-d'œuvre. À cet effet, le sous-ministre peut convenir avec le syndicat, par l'entremise du comité mixte de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.03, d'une grille d'analyse adaptée à l'organisation.

7-26.04 L'employé permanent pour qui l'octroi d'un contrat de sous-traitance a pour effet de le priver de son emploi et d'occasionner son déplacement à plus de cinquante (50) kilomètres de sa résidence ou de son port d'attache, se voit appliquer les mécanismes prévus à la section 6-25.00 concernant la stabilité d'emploi et le placement, sans égard aux dispositions de l'article 6-24.02.

7-26.05 Lorsqu'il est prévu qu'un employé saisonnier ne sera pas rappelé pendant toute sa période prévue d'emploi en raison de l'octroi d'un contrat de sous-traitance, celui-ci est affecté en priorité sur tout emploi saisonnier de sa classe d'emplois, dans la même unité administrative, occupé par un employé occasionnel et pour lequel il est qualifié, dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de sa résidence ou de son port d'attache. Son nom s'ajoute à la liste de rappel visée, à la suite du nom des employés qui y sont déjà inscrits. Les dispositions des sections 10-46.00 et 10-47.00 ne s'appliquent pas dans ce cas.

7-26.06 Le défaut par le sous-ministre de consulter le syndicat conformément à l'article 7-26.02 peut être contesté conformément à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00 sous réserve que le délai maximal pour soumettre le grief à l'arbitrage est devancé au trente-cinquième (35e) jour ouvrable suivant la présentation du grief.

L'arbitre pourra ordonner la suspension de l'exécution du contrat de sous-traitance jusqu'à ce que le syndicat ait été consulté.

7-26.07 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 prévu à la section 5-21.00.

7-26.08 Un employé ne peut être en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.

Employés occasionnels ou saisonniers

7-26.09 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel mais s'appliquent à l'employé saisonnier à l'exception de l'article 7-26.04.

7-27.00 Santé et sécurité

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

a) l'employé membre d'un comité de santé et de sécurité du travail est réputé au travail lorsqu'il assiste aux séances de ce comité ou qu'il effectue un travail jugé, par le comité, nécessaire à sa bonne marche.

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

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

Lorsqu'un membre d'un comité paritaire de santé et de sécurité exerce en dehors de son horaire de travail les fonctions prévues au paragraphe *a)* du présent article ou lorsque la présence du représentant à la prévention est requise en dehors de son horaire de travail pour les motifs mentionnés à l'article 62 ou aux paragraphes 6° et 7° de l'article 90 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, il est réputé au travail et il reçoit un congé d'une durée équivalente qui lui est accordé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent cet événement.

À défaut pour le sous-ministre de remplacer ledit congé dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation pour chaque heure travaillée, une rémunération équivalant à une fois et demie (1 ½) son taux horaire de traitement.

7-27.02 Dans le cadre de leur mandat, un maximum de quatre (4) employés permanents désignés par le syndicat en application du premier alinéa de l'article 2-8.05 peuvent avoir accès aux édifices gouvernementaux s'ils ont obtenu au préalable l'autorisation du sous-ministre.

7-27.03 L'employé visé à l'article 7-27.01 peut, pour un motif indiqué à l'article 227 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00 dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la mesure.

Le cas échéant, le délai prévu à l'article 3-12.12 pour tenir une rencontre est ramené à dix (10) jours de la soumission du grief.

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

7-28.00 Vêtements spéciaux

7-28.01 Les dispositions de la présente section, quant aux vêtements spéciaux, cessent de s'appliquer lorsque les recommandations des comités paritaires prévus à l'article 78 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ou des comités de santé et de sécurité prévus à l'entente entre l'employeur et les syndicats de la fonction publique, dont il est question à l'article 7-27.01, précisent les obligations de l'employeur en vertu de l'article 51 de la même loi.

7-28.02 Le sous-ministre fournit gratuitement à ses employés tout uniforme dont il exige le port ainsi que les vêtements spéciaux exigés par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

7-28.03 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 des vieux vêtements spéciaux, sauf en cas de force majeure. Il appartient au sous-ministre de décider si l'uniforme ou les vêtements spéciaux doivent être remplacés.

7-28.04 L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis par le sous-ministre est à la charge des employés, sauf dans le cas des vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres vêtements de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et aux fins du travail.

7-29.00 Aménagements ministériels

7-29.01 Sans restreindre le pouvoir général des parties de modifier la présente convention collective et pour tenir compte de besoins particuliers du ministère, les matières prévues dans la liste ci-dessous peuvent, en tout temps, être modifiées et aménagées par les représentants des parties, constituant ainsi une ou plusieurs modifications à la présente convention collective. Ces modifications sont signées par les parties. Les discussions sur ces modifications ne peuvent donner lieu à un différend au sens du Code du travail.

Un aménagement convenu est sans effet dans la mesure où il modifie la présente convention collective sur des matières non prévues à la liste ci-dessous.

La liste de matières pouvant faire l'objet d'aménagements ministériels est la suivante :

a) droit d'affichage et transmission de documents;

b) réunions syndicales;

c) absences pour activités syndicales;

d) représentation syndicale, sauf la nomination des délégués syndicaux;

e) mouvements de personnel ministériel notamment dans le cas des employés occasionnels ou saisonniers;

f) développement des ressources humaines : gestion ministérielle des programmes;

g) vêtements spéciaux : uniquement ce qui a trait aux uniformes;

h) durée du travail : aménagement des horaires de travail comprenant la possibilité d'horaires comprimés;

i) congé sans traitement : octroi du congé et conditions applicables;

j) vacances sauf le quantum et la rémunération;

k) jours fériés et chômés sauf le quantum et la rémunération;

l) heures supplémentaires sauf le quantum et la rémunération, mais comprenant notamment la répartition équitable;

m) les lettres d'entente ou annexes dont l'objet est déjà ministériel.

Sous réserve d'une disposition à l'effet contraire, l'employé qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation d'un aménagement ministériel convenu par les parties à une date postérieure à la date de la signature de la présente convention collective, peut soumettre un grief en suivant la procédure prévue à la section 3-12.00.

L’alinéa précédent n’a pas pour effet de modifier la portée juridique des aménagements ministériels convenus avant la date de signature de la présente convention collective.

7-29.02 À défaut d’une mention à l’effet qu’ils prennent fin à cette date, les aménagements ministériels en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective sont reconduits aux conditions qui y sont énoncées respectivement.

Employés occasionnels ou saisonniers

7-29.03 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier pour les matières qui, en vertu de la présente convention collective, lui sont applicables.

CHAPITRE 8-0.00
AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

8-30.00 Prestation de travail

Horaire de travail

8-30.01 Chaque employé temporaire ou permanent dont la semaine normale est à temps complet, est assuré d'une semaine garantie de trente-cinq (35) heures. Ces heures sont effectuées du lundi au vendredi, et la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures, effectuées consécutivement et généralement réparties entre huit heures (8 h) et dix-sept heures trente (17 h 30) à l'exclusion de la période de repas, généralement prise au milieu de la journée, d'une durée d'au moins trois quarts (¾) d'heure et d'au plus une heure et demie (1 ½), sauf pour la période du 1er juin au 31 août où l'horaire de travail est réparti entre huit heures (8 h) et dix-sept heures (17 h).

Cependant, chaque employé temporaire ou permanent occupant un emploi à temps partiel est assuré d'une semaine minimale de quatorze (14) heures. Il est également assuré d'une période minimale de trois quarts (¾) d'heure non payée pour le repas, si sa durée quotidienne de travail est supérieure à cinq (5) heures consécutives; il en est de même si la durée quotidienne de travail est de cinq (5) heures ou moins, lorsque l'employé en fait la demande.

Les heures de travail de l'employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite ou qui est en retraite graduelle ou en préretraite graduelle ou en retraite progressive sont généralement effectuées du lundi au vendredi entre huit heures (8 h) et dix-sept heures trente (17 h 30), sauf pour la période du 1er juin au 31 août où elles le sont entre huit heures (8 h) et dix-sept heures (17 h).

Les garanties de la semaine de travail ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier; il en est de même pour l'employé temporaire ou permanent qui, au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, travaillait moins de trente-cinq (35) heures par semaine.

La semaine normale de travail des employés des délégations du Québec à l'extérieur est également de trente-cinq (35) heures, mais elle est répartie selon les besoins du service.

Dispositions particulières concernant les régimes spéciaux de prestation de travail

8-30.02 Lorsque le sous-ministre désire implanter un régime d'horaire variable ou que soixante-dix pour cent (70 %) ou plus des employés d'un secteur de travail le désire également, une demande doit être soumise au comité mixte ministériel de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.03.

Le comité étudie la requête en fonction des conditions suivantes :

a) la modification à l'horaire de travail ne nuit pas à l'efficacité du service;

b) soixante-dix pour cent (70 %) ou plus du personnel impliqué est en faveur d'une telle modification;

c) les règles concernant l'application d'horaires variables sont acceptées par les parties.

Si la recommandation du comité est acceptée par le sous-ministre, le changement du régime entre en vigueur à la date convenue au comité mixte ministériel de relations professionnelles. Dans le cas contraire, le sous-ministre avise le syndicat, par écrit, des motifs du refus.

Le sous-ministre peut mettre fin à ce régime et ce, après avis de trente (30) jours aux employés concernés et au syndicat. De plus, il transmet au comité mixte ministériel de relations professionnelles, les motifs de sa décision; il en est de même pour le syndicat lorsque soixante-dix pour cent (70 %) des employés concernés désirent se soustraire du régime.

Le sous-ministre ne peut modifier les dispositions d'un régime d'horaire variable existant qu'après entente au comité mixte ministériel de relations professionnelles relativement à la nature des modifications et à la date d'entrée en vigueur de celles-ci. À cet effet, il avise par écrit le syndicat des modifications envisagées et le comité mixte ministériel de relations professionnelles doit se réunir dans les trente (30) jours de la transmission de l'avis.

8-30.03 Les régimes d'heures de travail qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, faisaient exception aux dispositions de l'article 8-30.01 et à d'autres dispositions de la convention collective entrant en vigueur le 25 février 1987 et qui font exception aux dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur.

8-30.04 Le sous-ministre peut modifier les régimes d’heures de travail prévus aux articles 8-30.01 et 8-30.03 et établir tout autre régime lorsque l'une ou l'autre des conditions suivantes est remplie :

a) le travail doit s'accomplir sans interruption vingt-quatre (24) heures par jour ou moins, sept (7) jours par semaine ou moins;

b) le travail doit s'accomplir au moyen de quarts de travail, rotatifs ou non;

c) l'horaire doit correspondre à celui d'employés ou de personnes travaillant pour le Gouvernement dont la semaine normale de travail excède trente-cinq (35) heures;

d) les heures de travail ne peuvent se définir et ne sont pas contrôlables;

e) les heures de travail sont conditionnées par une disposition législative;

f) l'efficacité du service l'exige;

g) l’atteinte d’un objectif de réduction des coûts.

Le présent article ne peut avoir pour effet de restreindre la semaine garantie de trente-cinq (35) heures prévue à l’article 8-30.01 pour l’employé temporaire ou permanent à temps complet.

8-30.05 Le sous-ministre peut modifier le régime d’heures de travail de l'employé à temps partiel de même que leur durée hebdomadaire pour l'un ou l'autre des motifs mentionnés à l'article précédent. Il est

entendu que la durée hebdomadaire ne peut être supérieure à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet.

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

8-30.06 Le sous-ministre avise l'employé concerné au moins quinze (15) jours à l'avance de l'entrée en vigueur d'un nouveau régime d'heures de travail établi suivant les dispositions des articles 8-30.04 et 8-30.05.

Il doit également aviser le syndicat et ce, avant l'entrée en vigueur de la modification prévue à l'alinéa précédent.

Si le sous-ministre invoque l'efficacité du service en vertu du paragraphe *f)* de l'article 8-30.04, il fournit au syndicat les motifs de sa décision.

L'employé peut, dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur d'un nouveau régime d'heures de travail, recourir à la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00, pour contester la décision du sous-ministre pour le motif qu'aucune des conditions prévues aux articles 8-30.04 et 8-30.05 n'a été respectée.

Le défaut de transmettre au syndicat l'avis prévu au présent article ou d'omettre d'indiquer les motifs de sa décision ne peut être invoqué devant un arbitre si l'employé a formulé son grief dans le délai imparti.

8-30.07 Lorsque la semaine normale de travail d'un employé, telle qu'elle est prévue aux articles 8-30.01, 8-30.03 et 8-30.05, est régulièrement majorée, cet employé est rémunéré à taux simple pour chaque heure additionnelle comprise dans sa semaine normale de travail.

La majoration des heures de travail prévues aux articles 8-30.01 et 8-30.03 ne peut être d'une durée inférieure à vingt (20) jours ouvrables consécutifs, sauf dans le cas de remplacement temporaire.

8-30.08 L'employé qui travaille sur un quart de travail rotatif ou fixe a droit à une période minimale de trente (30) minutes pour le repas, généralement prise au milieu de la période de travail.

Le temps de l'employé dont les attributions comportent de travailler pendant sa période de repas, ainsi que le temps pris pour un repas par celui qui n'a pas droit à plus de trente (30) minutes à cette fin, est considéré comme du temps travaillé.

8-30.09 L'employé dont la durée quotidienne de travail est de six heures et demie (6 ½) ou plus a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune.

L'employé à temps partiel a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par période de travail continue de trois heures et demie (3 ½) ou plus.

Les alinéas qui précèdent ne s'appliquent pas à l'employé dont les attributions comportent de travailler pendant cette période.

8-30.10 Les régimes d'heures de travail établis en vertu de l'article 8-30.04 et qui font exception à la règle générale énoncée à l'article 8-30.01 doivent respecter les conditions suivantes :

a) l'employé visé a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos, si sa semaine normale de travail est de cinq (5) jours consécutifs. Si sa semaine normale de travail est une semaine moyenne répartie sur un cycle déterminé, l'employé a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de repos lorsque intervient un congé à l'intérieur de ce cycle; toutefois, le total des heures de travail et de congé doit correspondre à celui de l'employé qui n'est pas sur un cycle déterminé;

b) le sous-ministre accorde à l'employé le plus grand nombre de fins de semaine possible et elles sont réparties de façon aussi équitable que possible entre les employés.

Aux fins du présent paragraphe, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche;

c) l'employé ne peut être soumis pendant sa semaine normale de travail à plus de deux (2) répartitions différentes ni à plus de deux (2) changements d'horaire de travail.

De plus, l'employé a droit à dix (10) heures de repos entre la fin et la reprise du travail;

d) l'employé travaillant dans un emploi qui comporte plusieurs quarts de travail doit être informé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de son changement de quart.

L'employé n'est pas soumis à plus de deux (2) quarts de travail différents pendant sa semaine normale de travail.

De plus, l'employé qui travaille sur un quart de travail a droit à seize (16) heures de repos entre la fin et la reprise du travail.

Lorsqu'il y a rotation entre employés, celle-ci est effectuée de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

Pour l'employé qui travaille sur un quart de travail rotatif ou fixe, l'heure de début du quart détermine la journée de travail;

e) les parties, par leurs représentants respectifs, doivent convenir dans la mesure du possible d'aménagements aux horaires de travail pour permettre à l'employé de bénéficier, soit du jour de l'An, soit du jour de Noël, ainsi que le jour qui précède et 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.

8-30.11 En règle générale, les heures de début des quarts de travail se situent :

- entre 21 h 59 et 01 h 01;
- entre 05 h 59 et 09 h 01 ;
- entre 13 h 59 et 17 h 01.

Employés occasionnels ou saisonniers

8-30.12 Les dispositions de l'article 8-30.06 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel embauché pour une période inférieure à un (1) an.

8-31.00 Congés sans traitement

8-31.01 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 8-36.00 ou de la section 9-37.00.

L'employé peut, pour un motif jugé valable par le sous-ministre, qui tient compte des nécessités du service, obtenir 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, auquel cas, il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine. Ce permis d'absence peut être renouvelé.

La durée totale maximum de l'absence est de deux (2) ans, cette période étant constituée de la durée du permis d'absence initial et de son ou de ses renouvellements. Toute demande de l'employé doit être faite par écrit au sous-ministre au moins soixante (60) jours précédant la date du début du congé ou de son renouvellement. Ce permis d'absence et 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 préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour. Il en est de même pour l'employée qui devient enceinte pendant un congé sans traitement et qui désire mettre fin à son congé.

Aux fins de l'application du présent article, la demande de congé par un employé permanent dans le but d'occuper un emploi occasionnel d'un niveau de mobilité supérieur, peut être considérée comme un motif jugé valable. Le cas échéant, les délais prévus au troisième et au quatrième alinéas ne s'appliquent pas. La demande de l'employé doit être faite par écrit au sous-ministre dans un délai raisonnable. L'octroi d'un congé pour ce motif reporte de sept (7) ans le droit au congé sabbatique prévu à l'article 8-31.05.

Pour un congé sans traitement de cinq (5) jours et plus mais inférieur à douze (12) mois accordé en vertu du présent article ou des articles 8-31.02 à 8-31.05 et de l'article 8-31.09, 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 de congé.

8-31.02 Le sous-ministre peut accorder un permis d'absence sans traitement pour permettre à un employé de donner des cours ou des conférences ou pour participer à des travaux qui ont trait à son activité professionnelle.

8-31.03 L'employé permanent a droit à une absence sans traitement, à temps complet ou à temps partiel, pour poursuivre des études dans une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre le sous-ministre et l'employé comprenant notamment les dates de début et de fin du congé ainsi que, dans le cas du congé partiel sans traitement, les jours et les heures de travail**.** Toute demande de l'employé doit être faite par écrit au sous-ministre au moins soixante (60) jours précédant la date du début du congé ou de son renouvellement.

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

En cas de désaccord sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, l'employé peut se faire accompagner de son délégué syndical ou du représentant de griefs de section.

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

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.

8-31.04 Pour chaque période du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, l'employé permanent a droit à un maximum de trois (3) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables. Quant à l'employé à temps partiel, il a droit au cours de la même période à un maximum de trois (3) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt-huit (28) jours. La demande doit être faite par écrit au sous-ministre au moins trente (30) jours avant la date du début du congé. Les dates de début et de fin du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service et ne doivent pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres employés. Le sous-ministre peut cependant accorder une telle absence sans traitement à l'employé temporaire, occasionnel ou saisonnier.

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.

8-31.05 Après sept (7) ans d'ancienneté et par la suite, une (1) fois par période d'au moins sept (7) ans et sous réserve du sixième alinéa de 8-31.01, l'employé permanent a droit, après entente avec le sous-ministre sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, à une absence sans traitement dont la durée ne peut excéder douze (12) mois.

L'entente doit porter notamment sur les dates de début et de fin du congé lesquelles sont fixées en tenant compte des nécessités du service. De plus, l'entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit à un congé dans la mesure où l'employé soumet sa demande par écrit au moins soixante (60) jours avant la date prévue du congé et qu'il en précise la durée. Toutefois, une absence d'une durée de deux (2) mois ou moins ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres employés.

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.

En cas de désaccord sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, l'employé peut se faire accompagner de son délégué syndical ou du représentant de griefs de section.

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

L'employé peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles après son congé sabbatique s'il en avise le sous-ministre au plus tard deux (2) semaines avant le début du congé. La date du report doit se situer à la suite du congé ou être soumise dès le retour au travail de l'employé à l'approbation du sous-ministre qui tiendra compte des nécessités du service.

8-31.06 Au cours d'une absence sans traitement, l'employé continue à participer au régime d'assurance maladie et verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

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

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

8-31.07 À son retour au travail, l'employé qui a obtenu une absence sans traitement à temps complet se voit attribuer suivant les emplois disponibles, des attributions caractéristiques correspondant à sa classe d'emplois et il peut retourner dans la même unité administrative pourvu que les circonstances le permettent.

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

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

Congé pour fonder une entreprise

8-31.09 Sous réserve du *Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique*, le sous-ministre peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à un employé permanent de fonder une entreprise.

L'employé doit formuler sa demande au sous-ministre au moins soixante (60) jours précédant la date du début du congé.

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

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

Les dispositions de 8-31.06 à 8-31.08 s'appliquent à l'employé visé par le présent congé.

Congé sans traitement à traitement différé

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8-31.17 Au moment de sa demande, l'employé indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles de la période de congé sans traitement à traitement différé. Il appartient au sous-ministre d'accepter l'option choisie par l'employé et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Celles-ci peuvent être différentes dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles 8-31.19, 8-31.22 à 8-31.33, 8-31.36 à 8-31.38.

8-31.18 Le pourcentage de traitement que l'employé reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 8-31.40, sur la base du traitement qu'il aurait reçu au cours de chacune de ces années s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.

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

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

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

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

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

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

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

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

8-31.23 Aux fins des régimes complémentaires d'assurance vie, maladie, traitement, le traitement assurable est celui de l'employé défini à l'article 10-40.01 et celui-ci doit payer sa prime.

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

Dans ce cas, l'employé a droit, durant sa période de congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, il aura droit, s'il est encore invalide, aux avantages prévus aux paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 9-38.18 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'il participe à l'option.

Il bénéficie des avantages prévus aux paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 9-38.18 si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où il est encore invalide.

8-31.25 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient avant ou après que la période de congé sans traitement ait été prise et l'employé bénéficie des avantages des paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 9-38.18 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. Le participant encore invalide au moment où l'option se termine bénéficie pleinement des avantages prévus aux paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 9-38.18.

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

a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter la période de congé sans traitement à un moment où il ne sera plus invalide. Au cours de cette période et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début de la période de congé sans traitement, l'employé a droit aux avantages des paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 9-38.18 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue si l'invalidité se poursuit et empêche la prise de la période de congé sans traitement pendant l'option. Durant cette période d'interruption, l'employé bénéficie des avantages prévus aux paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 9-38.18 et la période de congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'invalidité ;

b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé sans intérêt, ce traitement étant cotisable au régime de retraite, de même que les pleins avantages prévus aux paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 9-38.18.

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

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

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

a) le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension sont alors pleinement reconnus, une (1,00) année de service pour chaque année de participation à l'option, si l'employé a déjà pris sa période de congé sans traitement;

b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris sa période de congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

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

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

8-31.30 Aux fins de l'application de la section 9-39.00, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient avant ou après que la période de congé sans traitement ait été prise et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. L'employé reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

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

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

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

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

8-31.32 Durant les deux (2) premières années, l'employé est traité tel que prévu aux articles 8-31.30 et 8-31.31 si, à la suite d'un accident du travail, l'incapacité dure plus de deux (2) ans. L'option choisie par l'employé cesse à la fin de ces deux (2) années et les modalités suivantes s'appliquent :

a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si l'employé a déjà pris sa période de congé sans traitement, et les droits de pension sont alors pleinement reconnus c'est-à-dire une (l) 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 sa période de congé sans traitement.

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

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

8-31.34 Aux fins des régimes de retraite, une (1,00) pleine année de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à l'employé à temps complet et le taux de traitement moyen est établi sur la base du taux de traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé et ce, pour autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires aux articles 8-31.10 à 8-31.40.

8-31.35 Aux fins de l'application des sections 10-40.00, 10-42.00 et 10-43.00, l'employé n'a droit au cours de la période de congé sans traitement à aucune prime, allocation d'isolement, allocation spéciale et rémunération additionnelle.

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

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

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

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

a) l'employé doit rembourser sans intérêt, conformément à l'article 8-31.39, le traitement reçu au cours de la période de congé sans traitement proportionnellement au nombre de mois qui restent à courir dans l'option si la période de congé sans traitement a été prise;

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

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

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

d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'employé n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si la période de congé sans traitement a été prise, les cotisations versées au cours de cette période de congé sans traitement sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; l'employé peut 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 est effectué à l'employé si la période de congé sans traitement n'a pas été prise.

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

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

a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues à l'article 8-31.39 si l'employé a déjà pris une période de congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement reconnus c'est-à-dire une (1,00) année de service pour chaque année de participation à l'option;

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

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

8-31.39 Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période de congé sans traitement moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein traitement que l'employé aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'il a effectivement reçu.

Malgré l'article 10-45.12, 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 démission, congédiement administratif ou disciplinaire, décès ou retraite de l’employé, sauf si autrement stipulé, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

8-31.40 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage de traitement à verser à un employé selon la durée du congé et l'option choisie.

	Durée 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 moi		66,67 %	75,00 %	80,00 %

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

Retraite progressive

8-31.42 L'employé peut se prévaloir d'une retraite progressive sous réserve de l'acceptation du sous-ministre. Cette retraite est caractérisée par le fait que l'employé, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse réduire sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables à l'employé à temps partiel. La retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence d'un minimum de quatorze (14) heures. Toutefois, la réduction minimale de travail est d'une (1) journée par semaine. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail de l'employé devient sa semaine garantie. Aux fins des régimes de retraite, il y a pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

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

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

(Le présent article entre en vigueur à partir du 1er avril 2017)

Employés occasionnels ou saisonniers

8-31.43 Les dispositions de l'article 8-31.05 et des articles 8-31.09 à 8-31.41 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

8-31.44 Les dispositions de l'article 8-31.42 ne s'appliquent pas à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an.

8-31.45 Le sous-ministre peut accorder un congé sans traitement, à l'employé saisonnier qui est incapable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois, pour le seul motif de la perte de son permis de conduire pour une période de douze (12) mois ou moins.

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

8-32.00 Charges publiques

8-32.01 L'employé qui est candidat à l'une ou l'autre des fonctions prévues aux paragraphes ci-dessous ou qui occupe l'une de ces fonctions 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 pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction :

a) maire, conseiller municipal, commissaire d'école;

b) membre d'un conseil d'administration d'un établissement au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, d'une agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux;

c) membre d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université;

d) membre d'un ordre professionnel ou d'un organisme gouvernemental.

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.

Occupation d'une fonction à temps complet de maire, conseiller municipal ou commissaire d'école

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

8-32.02 L'employé qui exerce la fonction de pompier volontaire sur une base ponctuelle a le droit de s'absenter de son travail sans traitement pour accomplir les devoirs de sa fonction, pourvu que celui-ci ait informé le sous-ministre des devoirs qui lui incombent et qu'il l'avise lorsque, en cas d'appel, il doit quitter précipitamment son travail ou ne peut s'y présenter.

8-32.03 Malgré les dispositions des articles 8-32.01 et 8-32.02, un employé ne peut occuper une fonction prévue auxdits articles si l'exercice de cette fonction vient en conflit d'intérêts avec les devoirs de sa fonction professionnelle pour l'employeur.

Employés occasionnels ou saisonniers

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

8-33.00 Congés pour affaires judiciaires

8-33.01 L'employé convoqué sous l'autorité d'un tribunal à agir comme juré ou 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.

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

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

a) l'employé ne subit de ce fait aucune diminution de traitement;

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

c) lorsque la journée où doit comparaître l'employé à temps partiel ne correspond pas à une journée prévue à son horaire, ce dernier est rémunéré à taux normal pour chaque heure consacrée à cette activité si le sous-ministre ne lui a pas remis une journée de congé;

d) l'employé appelé à comparaître en dehors de ses heures normales de travail reçoit en compensation un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1 ½) le temps pendant lequel sa présence est requise à la Cour et pour le temps utilisé pour son déplacement; toutefois, ce crédit de congé ne peut être d'une durée inférieure à quatre (4) heures à taux normal.

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

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

8-33.05 L'employé qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.

Malgré le premier alinéa, l'employé qui a reçu l'indemnité prévue par le *Règlement sur les indemnités et les allocations payables aux témoins assignés devant les cours de justice* ou toute autre indemnité ou

des honoraires doit remettre cette indemnité ou ces honoraires au sous-ministre pour avoir droit au maintien de son traitement.

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

8-33.07 Les congés accumulés en vertu du paragraphe *d)* de l'article 8-33.02 sont utilisés ou remboursés en la manière prévue à la section 10-41.00.

Employés occasionnels ou saisonniers

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

8-34.00 Vacances

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

VACANCES - TABLE D'ACCUMULATION

Nombre de jours de vacances selon l'ancienneté	Nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement du 1er avril au 31 mars					
	Moins de 17 ans (20)	17 ans et 18 ans (21)	19 ans et 20 ans (22)	21 ans et 22 ans (23)	23 ans et 24 ans (24)	25 ans et plus (25)
0						
0,5	6,2	5,9	5,6	5,4	5,2	4,9
1,0	12,4	11,8	11,2	10,8	10,4	9,8
1,5	18,6	17,7	16,8	16,2	15,6	14,7
2,0	24,8	23,6	22,4	21,6	20,8	19,6
2,5	31,0	29,5	28,0	27,0	26,0	24,5
3,0	37,2	35,4	33,6	32,4	31,2	29,4
3,5	43,4	41,3	39,2	37,8	36,4	34,3
4,0	49,6	47,2	44,8	43,2	41,6	39,2
4,5	55,8	53,1	50,4	48,6	46,8	44,1
5,0	62,0	59,0	56,0	54,0	52,0	49,0
5,5	68,2	64,9	61,6	59,4	57,2	53,9
6,0	74,4	70,8	67,2	64,8	62,4	58,8
6,5	80,6	76,7	72,8	70,2	67,6	63,7
7,0	86,8	82,6	78,4	75,6	72,8	68,6
7,5	93,0	88,5	84,0	81,0	78,0	73,5
8,0	99,2	94,4	89,6	86,4	83,2	78,4
8,5	105,4	100,3	95,2	91,8	88,4	83,3
9,0	111,6	106,2	100,8	97,2	93,6	88,2
9,5	117,8	112,1	106,4	102,6	98,8	93,1
10,0	124,0	118,0	112,0	108,0	104,0	98,0
10,5	130,2	123,9	117,6	113,4	109,2	102,9
11,0	136,4	129,8	123,2	118,8	114,4	107,8
11,5	142,6	135,7	128,8	124,2	119,6	112,7
12,0	148,8	141,6	134,4	129,6	124,8	117,6
12,5	155,0	147,5	140,0	135,0	130,0	122,5
13,0	161,2	153,4	145,6	140,4	135,2	127,4
13,5	167,4	159,3	151,2	145,8	140,4	132,3
14,0	173,6	165,2	156,8	151,2	145,6	137,2
14,5	179,8	171,1	162,4	156,6	150,8	142,1
15,0	186,0	177,0	168,0	162,0	156,0	147,0
15,5	192,2	182,9	173,6	167,4	161,2	151,9
16,0	198,4	188,8	179,2	172,8	166,4	156,8
16,5	204,6	194,7	184,8	178,2	171,6	161,7
17,0	210,8	200,6	190,4	183,6	176,8	166,6
17,5	217,0	206,5	196,0	189,0	182,0	171,5
18,0	223,2	212,4	201,6	194,4	187,2	176,4
18,5	229,4	218,3	207,2	199,8	192,4	181,3
19,0	235,6	224,2	212,8	205,2	197,6	186,2
19,5	241,8	230,1	218,4	210,6	202,8	191,1
20,0	248,6	236,0	224,0	216,0	208,0	196,0
20,5		241,9	229,6	221,4	213,2	200,9
21,0		248,6	235,2	226,8	218,4	205,8
21,5			240,8	232,2	223,6	210,7
22,0			248,6	237,6	228,8	215,6
22,5				243,0	234,0	220,5
23,0				248,6	239,2	225,4
23,5					244,4	230,3
24,0					248,6	235,2
24,5						240,1
25,0						248,6

Aux fins d'établir le nombre de jours où l'employé à temps partiel a eu droit à son traitement, un (1) jour est égal à sept (7) heures.

8-34.02 Pour l'employé à temps partiel, le nombre de jours de vacances accumulés en vertu de l'article 8-34.01 est converti en heures à raison de sept (7) heures par jour.

Pour chaque jour où l'employé à temps partiel s'absente en vacances, une déduction de sept (7) heures est effectuée à sa réserve; par ailleurs, si son horaire normal est inférieur à sept (7) heures par jour, la réduction est effectuée selon les heures prévues à son horaire quotidien.

8-34.03 L'employé en vacances continue de recevoir le traitement qui lui est versé régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément à l'article 10-45.01 de la présente convention collective.

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

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

Il a droit en plus à une indemnité équivalant aux crédits de vacances accumulés depuis le 1er avril qui précède immédiatement son départ, établie suivant les dispositions de l'article 8-34.01, l'ancienneté s'appréciant cependant au 1er avril précédant immédiatement son départ.

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

8-34.05 Au cours du mois de mars, les employés choisissent, selon leur ancienneté, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. L'employé ne peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir plus de deux (2) semaines de vacances au cours de la période du 1er juin au 15 septembre. Malgré ce qui précède, l'employé peut choisir plus de deux (2) semaines pendant cette période sauf si cela a pour effet de priver un autre employé de ses droits. Le choix des employés est toutefois soumis à l'approbation du sous-ministre, qui tient compte des nécessités du service.

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

8-34.06 Sauf permission expresse du sous-ministre d'anticiper ou de reporter des vacances, celles-ci doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Il est entendu toutefois, que les vacances peuvent être prises, à la discrétion de l'employé et sous réserve de l'approbation du sous-ministre, par période de sept (7) jours consécutifs ou d'une façon continue.

Malgré ce qui précède, les vacances des employés régis par l'horaire de travail « sept (7) jours de travail suivis de trois (3) jours de congé, sept (7) jours de travail suivis de quatre (4) jours de congé » peuvent

être prises, à la discrétion de l'employé et sous réserve de l'approbation du sous-ministre, par période de sept (7) jours ouvrables consécutifs ou d'une façon continue.

Avec l'approbation du sous-ministre, un employé peut prendre à même les vacances auxquelles il a droit, dix (10) jours en jours ou en demi-jours séparés étant entendu que pour chaque demi-jour, le sous-ministre débite la réserve de vacances de l'employé de la fraction de jour correspondant à la portion relative de ce demi-jour par rapport à l'horaire quotidien de l'employé. L'employé qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances par année peut ajouter ces jours additionnels à ceux prévus au présent alinéa. L'employé à temps partiel peut prendre la moitié des vacances auxquelles il a droit en jours ou demi-jours séparés ou en groupe d'heures de travail déterminées par son horaire.

Les choix de vacances prévus au présent article sont soumis à l'approbation du sous-ministre qui tient compte des nécessités du service.

8-34.07 L'employé qui ne peut prendre ses vacances en raison d'une absence pour invalidité telle qu'elle est définie à l'article 9-38.03 ou d'un congé prévu à la section 9-37.00, se voit accorder un nouveau choix de vacances à la condition que l'absence ou le congé survienne avant la date du début de ses vacances.

Si un décès donnant ouverture à un congé prévu à la section 8-36.00 survient au cours de la période de vacances de l'employé, le congé pour décès est accordé à l'employé et ce dernier a le droit, à sa demande, de reporter à une date ultérieure les jours de vacances coïncidant avec ce congé. Il en est de même des jours de vacances autorisés se situant immédiatement à la suite du congé pour décès, si l'employé réintègre le travail au terme du congé pour décès.

Les nouveaux choix de vacances demandés en vertu du présent article sont soumis à l'approbation du sous-ministre qui tient compte des nécessités du service.

Lorsque l'absence ou le congé prévu au premier alinéa se poursuit jusqu'au 1er mars, l'employé voit les jours de vacances à sa réserve et les crédits de vacances accumulés au moment de son départ reportés à l'année financière suivante. Quant aux crédits de vacances accumulés pendant la période d'absence ou de congé, ils sont reportés à l'année financière suivante, mais pour cette seule année. L'employé doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.

8-34.08 Malgré les dispositions du troisième alinéa de l'article 8-34.06, si un jour férié et chômé prévu à la section 8-35.00 coïncide avec la période de vacances de l'employé, celui-ci se voit remettre le jour ou les heures de vacances qui auraient normalement été pris, à une date fixée conformément aux dispositions de l'article 8-34.05.

8-34.09 Lorsque, à la demande du sous-ministre, l'employé consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, le sous-ministre doit, à la demande de l'employé, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.

8-34.10 Lorsque l'employé, après avoir fixé ses vacances, désire changer son choix, le sous-ministre peut lui accorder un nouveau choix de vacances.

8-34.11 Sous réserve des articles 8-34.07 et 8-34.09, l'employé se voit reporter un maximum de dix (10) jours de vacances à l'année suivante. Ce maximum ainsi accumulé ne doit jamais dépasser dix (10) jours.

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

Pour l'employé à temps partiel, le maximum d'heures de vacances reportables à l'année suivante est égal à la moitié des crédits de vacances ajoutés à la réserve de l'employé en début d'année.

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

8-34.12 Après approbation du sous-ministre, l'employé peut, par anticipation, prendre des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de crédits de vacances déjà accumulés au moment de la prise du congé.

Le nombre de jours ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours auxquels l'employé a droit au 1er avril suivant ou, le cas échéant, déduit lors du calcul de l'indemnité prévue à l'article 8-34.04.

Pour l'employé à temps partiel, les dispositions du présent article s'appliquent en fonction du nombre d'heures prévues à son horaire normal.

8-34.13 L'employé saisonnier ou occasionnel nommé à titre d'employé temporaire, conserve, le cas échéant, les jours de vacances accumulés à sa réserve et ses crédits de vacances accumulés à la date de sa nomination à titre d'employé temporaire s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de sa période d'emploi à titre d'employé occasionnel et sa nomination à titre d'employé temporaire. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, ce transfert de vacances peut s'appliquer à l'employé qui en fait la demande si celles-ci n'ont pas déjà fait l'objet d'un paiement.

Employés occasionnels ou saisonniers

8-34.14 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier que pour les périodes effectivement travaillées et selon les particularités décrites aux articles 8-34.15 à 8-34.18.

8.34.15 Les dispositions des articles 8-34.01 à 8-34.03 et 8-34.05 à 8-34.12 ne s'appliquent qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, ainsi qu'à l'employé saisonnier travaillant pendant une période de douze (12) mois consécutifs dans un même ministère.

8-34.16 L'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an accumule des crédits de vacances conformément à la table d'accumulation de l'article 8-34.01 et à l'article 8-34.02. La durée des vacances est déterminée à la fin de la période d'emploi au prorata du nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement depuis la date de son entrée en fonction ou de son rappel.

Au cours de la période d'emploi, l'employé peut, sous réserve de l'approbation du sous-ministre, utiliser par anticipation, en jours ou demi-jours, les crédits de vacances ainsi accumulés, jusqu'à concurrence du solde de ses crédits de vacances au moment de sa demande.

8-34.17 Les dispositions de l'article 8-34.04 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

Remboursement de la réserve de vacances lorsqu'il y a perte d'ancienneté

Lors d'une fin de période d'emploi entraînant la perte de son ancienneté, le sous-ministre paie à l'employé occasionnel ou saisonnier, une indemnité équivalant aux jours de vacances accumulés à sa réserve, le cas échéant, et aux crédits de vacances accumulés mais non utilisés. Cette indemnité est payée selon les modalités définies à l'article 8-34.04.

Remboursement de la réserve de vacances lorsqu'il n'y a pas perte d'ancienneté

Lors d'une fin de période d'emploi n'entraînant pas la perte de son ancienneté, le sous-ministre paie, s'il y a lieu, à l'employé occasionnel ou saisonnier, une indemnité équivalant aux jours de vacances accumulés à sa réserve et aux crédits de vacances accumulés mais non utilisés, déduction faite d'un solde de cinq (5) jours. Cette indemnité est payée selon les modalités définies à l'article 8-34.04. Les jours non payés sont versés à la réserve de l'employé. Malgré ce qui précède, l'employé dont la période d'emploi prend fin et qui, sans interruption, débute une nouvelle période d'emploi dans le même ministère peut, sur approbation du sous-ministre, demander que soit déduit de son indemnité un solde supérieur à cinq (5) jours. Le cas échéant, sur accord du sous-ministre, ces jours additionnels sont versés à sa réserve étant entendu que cette réserve ne peut, en aucune circonstance, être supérieure à vingt (20) jours.

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

Les jours de vacances versés à la réserve en application du troisième alinéa sont utilisés par l'employé conformément aux dispositions de la présente section, lors de sa prochaine période d'emploi dans un emploi de la catégorie des emplois du personnel fonctionnaire à titre d'employé occasionnel ou saisonnier. À cette fin, l'employé soumet au sous-ministre, pour son approbation, dès son entrée en fonction, les dates auxquelles il souhaite prendre les jours de vacances accumulés à sa réserve. Ce choix de vacances est soumis à l'approbation du sous-ministre qui tient compte des nécessités du service et des priorités à respecter en application de l'article 8-34.05.

À défaut pour l'employé de se voir confier un emploi de la catégorie des emplois du personnel fonctionnaire à titre d'employé occasionnel ou saisonnier dans les douze (12) mois suivant la fin de la période d'emploi au terme de laquelle des jours de vacances ont été versés à sa réserve, le sous-ministre paie à l'employé une indemnité équivalant aux jours de vacances accumulés, selon les modalités définies à l'article 8-34.04. Ce paiement est effectué dans les soixante (60) jours suivant l'échéance susmentionnée, sur la base du traitement qui était applicable à l'employé au terme de cette période d'emploi.

8-34.18 Le sous-ministre peut, au besoin, utiliser des jours de vacances à la réserve de l'employé, à titre de remboursement, si des sommes sont dues par celui-ci au moment de la fin de sa période d'emploi.

8-35.00 Jours fériés et chômés

8-35.01 Aux fins de la présente convention collective, les treize (13) jours énumérés à l'annexe « C » sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement pour les employés visés.

Pour l'employé qui travaille sur un quart de travail rotatif ou fixe, seules les heures travaillées lors d'un jour férié énuméré à l'annexe « C » sont rémunérées conformément à la section 8-35.00.

À l'occasion des jours fériés et chômés coïncidant ou non avec un jour prévu à son horaire, le traitement maintenu à l'employé à temps partiel est égal à dix pour cent (10 %) de la rémunération correspondant à son horaire normal de travail pendant sa dernière période de paie ne comportant pas de jour férié. Lorsque l'employé revient au travail à temps partiel suite à un congé sans traitement ou un congé prévu au chapitre 9-0.00 et qu'intervient un jour férié dans sa première période de paie, on se réfère pour le calcul du traitement de ce jour férié à la dernière période de paie précédant ce jour férié sur la base théorique de sa semaine à temps partiel.

8-35.02 L'employé qui est requis de travailler à l'occasion de l'un des jours visés à l'article 8-35.01 reçoit pour les heures travaillées prévues à son horaire une rémunération équivalant à une fois et demie (1½) son taux horaire de traitement, en plus de voir son traitement normal maintenu comme prévu à l'article 8-35.01.

Malgré ce qui précède, l'employé peut, sous réserve de l'approbation du sous-ministre, recevoir, en remplacement, un congé d'une durée équivalant au temps de travail effectué, dans les deux (2) mois qui précèdent ou suivent le jour férié et chômé. Il est entendu que dans ce cas l'employé n'a pas droit à la rémunération supplémentaire prévue à l'alinéa précédent.

8-35.03 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés visés à l'article 8-35.01 reçoit, en compensation, un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de sa journée normale de travail.

8-35.04 Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié et chômé visé à l'article 8-35.01, un employé doit :

a) avoir eu droit à son traitement la veille ou le lendemain du jour férié. Toutefois, l'employé absent sans raison valable pour l'une ou l'autre de ces journées n'a pas droit au maintien de son traitement;

ou

b) avoir travaillé ledit jour férié, si l'employé en a été requis et si le jour férié coïncide avec un jour prévu à son horaire de travail; ce dernier ne peut s'absenter du travail que s'il en a obtenu l'autorisation du sous-ministre.

Les dispositions précédentes ne s'appliquent pas à la Fête nationale.

Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle l'employé est assujetti au paragraphe *a)* de l'article 9-38.18, celui-ci voit son traitement maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite. Lorsqu'il est assujetti aux paragraphes *b)* ou *c)* de l'article 9-38.18, celui-ci voit sa prestation maintenue pour le jour férié.

8-35.05 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas aux employés régis par l'horaire de travail « sept (7) jours de travail suivis de trois (3) jours de congé, sept (7) jours de travail suivis de quatre (4) jours de congé » puisqu'ils bénéficient déjà, dans une même année civile, de congés compensatoires en plus grand nombre.

8-35.06 Les dispositions de l'article 8-35.02 s'appliquent sous réserve de l'article 10-41.10 quant au nombre d'heures à payer au taux des heures supplémentaires.

Employés occasionnels ou saisonniers

8-35.07 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier pour les périodes effectivement travaillées. Cependant, aucune mise à pied temporaire ne peut être appliquée à l’employé dans le seul but d'éluder le paiement des jours fériés.

8-36.00 Congés pour événements familiaux

Mariage ou union civile

8-36.01 L'employé a droit, sur demande présentée au sous-ministre, de s'absenter du travail, sans réduction de traitement, pour les raisons et périodes de temps suivantes :

a) son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs, incluant le jour du mariage ou de l'union civile;

b) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère ou de sa sœur : le jour du mariage ou de l'union civile, à la condition qu'il y assiste. L'employé a droit de s'absenter du travail une (1) journée additionnelle consécutive sans réduction de traitement lorsqu'il assiste à l'événement et que celui-ci a lieu à plus de 241 kilomètres de son lieu de résidence.

8-36.02 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

8-36.03 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) le décès de son conjoint, de son fils ou de sa fille : sept (7) jours consécutifs incluant le jour du décès ou des funérailles;

b) le décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : trois (3) jours consécutifs incluant le jour du décès ou des funérailles. De plus, à cette occasion, l'employé peut s'absenter deux (2) jours additionnels consécutifs sans traitement;

c) le 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 consécutifs incluant le jour du décès ou des funérailles si le défunt demeurait au domicile de l'employé;

ii) le jour du décès ou des funérailles si le défunt ne demeurait pas au domicile de l'employé;

d) le décès de l'enfant de son conjoint : le jour du décès ou des funérailles. De plus, l'employé peut s'absenter quatre (4) jours additionnels consécutifs sans traitement.

L'employé a droit de s'absenter du travail une (1) journée additionnelle consécutive, sans réduction de traitement, lorsqu'il assiste à l'un des événements prévus aux paragraphes *a), b)* et *c)* du présent article et que l'événement a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de son lieu de résidence.

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 ou de tout autre rituel visant à mener la personne défunte à son dernier repos.

8-36.04 L'employé a droit, sur demande présentée au sous-ministre, de s'absenter du travail une (1) journée, sans réduction de traitement, à l'occasion du décès ou des funérailles de son petit-enfant.

Changement de domicile

8-36.05 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 journée de congé par année civile pour ce motif.

Congés pour responsabilités familiales et parentales

8-36.06 L'employé dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions de la présente section, a droit de s'absenter du travail, sans réduction de traitement. L'employé doit en faire la demande par écrit au sous-ministre et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci.

Si l'employé est dans l'impossibilité d'aviser au préalable le sous-ministre, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire et présenter une demande écrite dès son retour au travail.

8-36.07 Sans restreindre la portée de l'article 8-36.06 et sous réserve de l'article 8-36.08, l'employé peut s'absenter du travail lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation ou lorsque sa présence est requise auprès de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison de son état de santé. Les jours ou demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve de congés de maladie de l'employé et, à défaut, ces absences sont sans traitement. L'employé peut s'absenter en heures lorsqu'il peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

L'employé doit avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assurer autrement sa présence et pour limiter la durée du congé.

8-36.08 Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 8-36.07 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.

8-36.09 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 8-36.03.

8-36.10 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.

8-36.11 L'employé qui désire se prévaloir d'un congé prévu à l'article 8-36.07, 8-36.09 ou 8-36.10 en avise le sous-ministre dès que possible en précisant les motifs de son absence. S'il y a abus de l'employé ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir, à la demande du sous-ministre, la preuve justifiant celle-ci.

8-36.12 Durant ces congés, l'employé bénéficie des avantages prévus aux 2e et 3e alinéas de 9-37.43.

Le retour au travail, à la suite d'un de ces congés, est effectué conformément à l'article 9-37.47.

Employés occasionnels ou saisonniers

8-36.13 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent, au regard des employés occasionnels ou saisonniers, qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

Malgré le premier alinéa, l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an a droit, sur demande présentée ou sous-ministre, de s'absenter du travail, pour les raisons et périodes de temps suivantes :

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

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

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

d) le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-enfant ou de l'un de ses grands-parents : le jour du décès ou des funérailles, sans traitement.

De plus, l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an a également droit, sans toutefois excéder les périodes où il aurait effectivement travaillé, aux congés prévus aux articles 8-36.07 et 8-36.09. Ces congés sont toutefois sans traitement. Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 8-36.07 ne peut excéder dix (10) jours par année civile.

CHAPITRE 9-0.00
RÉGIMES COLLECTIFS

9-37.00 Droits parentaux

Dispositions générales

9-37.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à l'employé(e) un avantage, monétaire ou autre, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

9-37.02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité, et du congé pour adoption prévues par la présente section sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas et conditions prévus par la présente section, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles l'employé(e) reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi. Dans le cas où l'employé(e) partage avec son conjoint les semaines de prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, les indemnités prévues à la présente section ne sont versées que si l'employé(e) reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

9-37.03 Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.

9-37.04 Le sous-ministre ne rembourse pas à l'employé(e) les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi*.

9-37.05 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

9-37.06 Toute indemnité ou prestation visée à 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.

9-37.07 S'il est établi devant un arbitre qu'une employée temporaire s'est prévalue d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que le sous-ministre a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Congé de maternité

Principe

9-37.08 L'employée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 9-37.39 et 9-37.40, doivent être consécutives.

L'employée enceinte qui est admissible au Régime d'assurance emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 9-37.39 et 9-37.40, doivent être consécutives.

L'employée enceinte qui n'est ni admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 9-37.39 et 9 37.40, doivent être consécutives.

L'employée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité sans toutefois donner ouverture au congé prévu à l'article 9-37.38.

L'employé(e) dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités y étant rattachés.

9-37.09 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est déterminée par l'employée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

9-37.10 L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu à la présente section a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 9-37.15, 9-37.18 ou 9-37.19 selon le cas.

L'employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 9-38.03 bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date à laquelle elle est médicalement apte au travail et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par la section 9-37.00.

9-37.11 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à l'article 9-37.08. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du sous-ministre, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

9-37.12 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

L'employée peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si son état de santé ou l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par l'employée.

Durant ces prolongations, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement. L'employée bénéficie des avantages prévus à l'article 9-37.42 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus aux 2e et 3e alinéas de l'article 9-37.43 pendant les semaines subséquentes.

9-37.13 L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux articles 9-37.08 ou 9-37.12, est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de la section 9-38.00 en autant qu'elle y ait normalement droit.

Préavis de départ

9-37.14 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un avis écrit au sous-ministre au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

Le délai de présentation de l'avis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité de l'avis, sous réserve de la production au sous-ministre d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Indemnités prévues pour l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale

9-37.15 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] tel que défini au paragraphe c) de l'article 9-37.20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante[2] :

1) En additionnant :
   a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de 225 $;
   b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a);
2) et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

[1] L'employé absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.
[2] Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance parentale que l'employée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement des prestations, des intérêts, des pénalités et des autres montants recouvrables en vertu *de la Loi sur l'assurance parentale*.

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

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1) du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

9-37.16 Le sous-ministre ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'employée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré l'alinéa précédent, le sous-ministre effectue cette compensation si l'employée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre de l'employeur à cet effet. Si l'employée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituel, la compensation est limitée à cette partie.

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

9-37.17 Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité en prestations d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut excéder le montant brut établi au paragraphe 1) du 1er alinéa de l'article 9-37.15. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés de son employeur prévu à l'article 9-37.15 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

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

9-37.18 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 9-37.20 et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale mais qui est admissible au Régime d'assurance emploi a le droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

A. pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance emploi, une indemnité calculée de la façon suivante[3] :

   en additionnant :

[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.

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

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a).

B. pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe A, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1) en additionnant :

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

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a);

2) 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 montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance emploi.

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

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1) du paragraphe B du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance emploi.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auquel l'employée aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, l'employée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au paragraphe B du présent article comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

Les articles 9-37.16 et 9-37.17 s'appliquent à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

9-37.19 L'employée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ni aux prestations du Régime d'assurance emploi est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 9-37.20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit à un congé d'une durée de 20 semaines et de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité calculée selon la formule suivante :

en additionnant :

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

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent paragraphe a).

L'article 9-37.17 s'applique à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Dispositions particulières

9-37.20 Dans les cas visés aux articles 9-37.15, 9-37.18 et 9-37.19 :

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

b) l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par le sous-ministre d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis au sous-ministre par le ministère 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 de services sociaux (CIUSSS), des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés ou approuvés par le Gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.*

   L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 9-37.15, 9-37.18 et 9-37.19 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'employée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe ;

d) Aux fins de la présente section, on entend par traitement, le traitement de l'employé(e) tel qu'il est prévu à l'article 10-40.01 incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu aux articles

8-30.07 et 10-43.33 pour une semaine régulièrement majorée ainsi que les primes prévues aux articles 10-42.08 et 10-42.09, à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Ce traitement est réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employé(e) aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la section 5-19.00 sont respectées.

Le traitement hebdomadaire servant à calculer l'indemnité de congé de maternité de l'employée à temps partiel est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant ce congé. Si, pendant cette période, l'employée à temps partiel 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 partiel en congé spécial prévu à l'article 9-37.22 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST, est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de l'employée 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 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) L'employée qui bénéficie d'une allocation d'isolement, de rétention ou d'adaptation en vertu de la présente convention collective continue de recevoir cette allocation durant son congé de maternité.

9-37.21 L'employée peut reporter ses semaines de vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si elle avise le sous-ministre de la date du report au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé.

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

Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Affectation provisoire et congé spécial

9-37.22 L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois, qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir, dans les cas suivants :

a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;

c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique (ancien appareil de première génération), lequel peut comporter des dangers pour l'enfant à naître.

L'employée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque le sous-ministre reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de l'employée et les motifs à l'appui de la demande de ce retrait préventif.

Telle affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel et doit être effectuée dans un premier temps dans la même localité ou, à défaut, à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres du port d'attache ou du lieu de résidence de l'employée.

L'employée affectée provisoirement à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi habituel.

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne ultérieurement et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'employée enceinte, à la date de son accouchement et pour l'employée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu au présent article, l'employée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, le sous-ministre verse à l'employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci; sinon, le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où l'employée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

En plus des dispositions qui précèdent, le sous-ministre peut, à la suite d'une demande écrite à cet effet, confier une répartition d'heures de travail de jour à l'employée enceinte travaillant sur un quart de travail rotatif ou fixe.

Autres congés spéciaux

9-37.23 L'employée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Durant ces congés, l'employée peut se prévaloir des dispositions de l'assurance traitement; toutefois, dans le cas du paragraphe c) concernant les visites reliées à la grossesse chez un professionnel de la santé, l'employée peut au préalable bénéficier d'un congé spécial avec traitement d'une durée maximale de quatre (4) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit s'utiliser en jours ou demi-jours. Le sous-ministre peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

Congé à l'occasion de la naissance

9-37.24 L'employé a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. L'employé a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de la grossesse. L'employé qui désire se prévaloir du présent congé en avise le sous-ministre dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

L'employé à temps partiel a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail.

Congé de paternité

9-37.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 9-37.39 et 9-37.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée au sous-ministre au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Toutefois, l'employé peut demander par écrit au sous-ministre de fractionner le congé en semaine. S'il y a entente avec le sous-ministre, les dates du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service. Ils ne doivent pas avoir pour effet de priver un autre employé des droits qui sont prévus à l'article 8-34.05.

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

9-37.26 L'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir au sous-ministre, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par l'employé.

Durant cette prolongation, l'employé ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus aux 2e et 3e alinéas de l'article 9-37.43.

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

9-37.27 Pendant le congé de paternité prévu à l'article 9-37.25, l'employé, qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les 2e, 3e et 4e alinéas de l'article 9-37.15 ou 9-37.18, selon le cas, et les articles 9-37.16 et 9-37.17 s'appliquent à l'employé visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

9-37.28 L'employé non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 9-37.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employé a complété vingt (20) semaines de service.

Disposition particulière

9-37.29 L'article 9-37.20 s'applique dans les cas visés aux articles 9-37.27 et 9-37.28, en faisant les adaptations nécessaires.

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

9-37.30 L'employé(e) a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le quinzième (15e) jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. L'employé(e) qui désire se prévaloir du présent congé en avise le sous-ministre dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

9-37.31 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 9-37.39 et 9-37.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée au sous-ministre au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) 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 simultané 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.

9-37.32 L'employé(e) peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31 s'il fait parvenir au sous-ministre, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par l'employé(e).

Durant cette prolongation, l'employé(e) ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus aux 2e et 3e alinéas de l'article 9-37.43.

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

9-37.33 Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31, l'employé(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 2e, 3e et 4e alinéas de l'article 9-37.15 ou 9-37.18, selon le cas, et les articles 9-37.16 et 9-37.17, s'appliquent à l'employé visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

9-37.34 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 9-37.31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employé a complété vingt (20) semaines de service.

Disposition particulière

9-37.35 L'article 9-37.20 s'applique dans les cas visés aux articles 9-37.33 et 9-37.34, en faisant les adaptations nécessaires.

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

9-37.36 L'employé(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

9-37.37 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 9-37.31 s'applique alors.

Congé sans traitement

9-37.38 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 9-37.08 sous réserve de l'article 9-37.21.

   Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employé(e) en prolongation du congé de paternité prévu à l'article 9-37.25 ou en prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31. La durée du congé ne doit pas excéder la 125^{e} semaine suivant la naissance ou suivant l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas. L'article 9-37.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

   L'employé(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 quatorze (14) 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 (2 ½) 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 n'est pas un employé(e) d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 9-37.20, 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

9-37.39 Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, l'employé en congé de paternité ou l'employé(e) en congé pour adoption en vertu de l'article 9-37.31 peut, après entente avec le sous-ministre, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation**.**

9-37.40 Sur demande présentée au sous-ministre, l'employée en congé de maternité, l'employé en congé de paternité, l'employé(e) en congé pour adoption en vertu de l'article 9-37.31 ou l'employé en congé sans traitement à temps complet en vertu de l'article 9-37.38 mais uniquement s'il s'agit des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé, lorsque survient un accident, une maladie non reliée à la grossesse ou un acte

criminel l'autorisant à s'absenter en vertu de l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon les articles 8-36.09 et 8-36.10.

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 2e et 3e alinéas de l'article 9-37.43.

9-37.41 Lors de la reprise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 9-37.39 ou 9-37.40, le sous-ministre verse à l'employé(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 9-37.02.

Avantages

9-37.42 Durant le congé de maternité visé par l'article 9-37.08, les congés spéciaux prévus aux articles 9-37.22 et 9-37.23, le congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 9-37.24, le congé de paternité prévu à l'article 9-37.25 et le congé pour adoption prévu aux articles 9-37.30, 9-37.31 ou 9-37.36, l'employé(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.

9-37.43 Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 9-37.37, l'employé(e) accumule son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes.

Durant le congé sans traitement prévu à l'article 9-37.38, 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 9-38.07 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Retour au travail

9-37.44 Le sous-ministre doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

L'employée à qui le sous-ministre a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail, à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 9-37.38 ou d'être sujet à l'application de l'article 9-37.13.

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

9-37.45 L'employé(e) doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 9-37.25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 9-37.38. Au terme de cette période, l'employé(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.

9-37.46 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 9-37.38 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 9-37.37 doit donner un avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé. S'il ne se présente pas au travail à la date de retour prévu, il est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

9-37. 47 Au retour du congé de maternité, d'un des congés spéciaux visés aux articles 9-37.22 ou 9-37.23, du congé de paternité prévu à l'article 9-37.25, du congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 9-37.37 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines, l'employé(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(es) occasionnels(les) ou saisonniers(es)

9-37.48 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé(e) occasionnel(le) ou saisonnier(e), sans toutefois excéder les périodes où il ou elle aurait effectivement travaillé, et sous réserve des particularités suivantes :

— l'employé(e) saisonnier(e) qui n'a pas encore été rappelé(e) et qui désire se prévaloir d'un des congés prévus à l'article 9-37.38, doit en aviser le sous-ministre dans les trente (30) jours avant l'expiration de la période où, si elle ou il avait travaillé, elle ou il aurait pris son congé de maternité, de paternité ou d'adoption;

— pour l'employé(e) occasionnel(le) embauché(e) pour une période de moins d'un (1) an :

a) le congé à l'occasion de la naissance de son enfant prévu à l'article 9-37.24, le congé à l'occasion de l'adoption de son enfant prévu à l'article 9-37.30 ou le congé pour adoption prévu à l'article 9-37.36 s'appliquent; toutefois, seuls les deux (2) premiers jours de congé sont avec maintien du traitement;

b) le congé de paternité prévu à l'article 9-37.25, sa prolongation prévue à l'article 9-37.26, le congé pour adoption prévu à l'article 9-37.31 et sa prolongation prévue à l'article 9-37.32 s'appliquent; toutefois ces congés sont sans traitement et les indemnités prévus aux articles 9-37.27, 9-37.28, 9-37.33 et 9-37.34 ne s'appliquent pas;

c) concernant le congé sans traitement prévu à l'article 9-37.38, seul le congé prévu au paragraphe b) s'applique;

d) les congés spéciaux prévus à l'article 9-37.23 s'appliquent; toutefois ces congés sont sans traitement;

e) les articles 9-37.13, 9-37.29, 9-37.35, 9-37.37 et 9-37.43, à l'exception de l'accumulation de l'expérience, ne s'appliquent pas;

f) l'article 9-37.22, sous réserve des dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif, ne s'applique pas.

Disposition transitoire

9-37.49 Au moment de la signature de la convention collective, l'employé visé bénéficiant déjà de l'indemnité compensatoire prévue aux articles 9-37.15, 9-37.18, 9-37.19, 9-37.27, 9-37.28, 9-37.33 et 9-37.34 de la convention collective 2010-2015 n'est pas visé par les dispositions de ces articles dans la présente convention collective.

9-38.00 Régimes d'assurance vie, maladie et traitement

LES REGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT PREVUS DANS LA CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015 DEMEURENT EN VIGUEUR JUSQU'AU 31 MARS 2017.

LES REGIMES D'ASSURANCE VIE ET TRAITEMENT, LA LETTRE D'ENTENTE NUMERO 10 CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RESORPTION DE LA BANQUE DE CONGES DE MALADIE DE L'EMPLOYE AINSI QUE CERTAINES DISPOSITIONS DE LA LETTRE D'INTENTION NO 3 RELATIVE A LA POSSIBILITE D'UTILISER LES JOURS DE MALADIE A LA BANQUE DE L'EMPLOYE POUR LE RACHAT D'ANNEES NON CONTRIBUEES A UN REGIME DE RETRAITE PREVUS DANS LA PRESENTE CONVENTION ENTRENT EN VIGUEUR LE 1ER AVRIL 2017.

LE REGIME D'ASSURANCE MALADIE ENTRE EN VIGUEUR LE 1ER JANVIER 2017.

9-38.01 Aux fins de la présente section, on entend par personne à charge**,** une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le *Règlement sur le régime général d'assurance médicaments* et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* domiciliée chez l'employé qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

9-38.02 L'employé bénéficie, en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus à la présente section selon les modalités suivantes :

a) tout employé dont la semaine normale de travail est à temps complet ou soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps complet : après vingt et un (21) jours de travail effectif, le sous-ministre verse, dans ce cas, sa pleine contribution pour cet employé;

b) tout employé dont la semaine normale de travail est de plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et de moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet : après vingt et un (21) jours de travail effectif, le sous-ministre verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour un employé à temps complet, l'employé payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution;

c) tout employé dont la semaine normale de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps complet est exclu totalement, qu'il soit ou non assujetti à la présente convention collective.

Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures. Toutefois, pour l'employé à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 8-30.01, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévues à son horaire quotidien.

9-38.03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une complication grave d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les attributions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par le sous-ministre.

Toutefois, le sous-ministre peut utiliser temporairement l'employé, sous réserve de ses restrictions médicales, à un autre emploi pour lequel il est qualifié, de son unité de négociation ou non, qui ne

comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de l'employé, tout en maintenant son traitement.

Lorsque l'employé doit justifier les restrictions médicales en regard des attributions envisagées, il se voit rembourser les frais d'obtention d'un seul certificat médical. En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales de l'employé, le litige est soumis à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé. Le cas échéant, le sous-ministre rembourse à l'employé, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, l'employé qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu des dispositions des sections 9-38.00 et 9-39.00, rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par le sous-ministre ou la part de l'employeur dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 10-45.12 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

9-38.04 À moins que l'employé n'établisse à la satisfaction du sous-ministre ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente, une période d'invalidité est :

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

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

Malgré ce qui précède, est considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle l'employé doit s'absenter de son travail pour subir des traitements prescrits par un médecin et reliés à une invalidité antérieure. À cette fin, une telle période peut être comptabilisée sur une base horaire.

9-38.05 À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par l'employé lui-même, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, de service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle l'employé refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la présente section.

9-38.06 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

Régimes d'assurance

9-38.07 L'employeur administre le régime 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 présente convention collective, prévoit un maximum de trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participants. Les régimes couvrent l'employé, son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge.
L'assureur ou le groupe d'assureurs agissant comme assureur seul retenu par le syndicat a son siège social au Québec.

9-38.08 Les dispositions du contrat visant l'administration des régimes font l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat. Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette entente ne peut faire l'objet d'un grief.

9-38.09 Les régimes complémentaires peuvent être obligatoires ou facultatifs selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat et peuvent comporter, séparément ou en combinaison avec des prestations d'assurance maladie, des prestations d'assurance vie et d'assurance traitement. Les prestations d'assurance traitement complémentaire doivent répondre aux exigences suivantes :

— le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la réserve de congés de maladie du prestataire, le cas échéant;

— la prestation ne peut dépasser quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement net d'impôt, cette prestation comprenant les prestations que l'employé peut recevoir de toutes autres sources, notamment la Loi sur l'assurance automobile, le Régime de rentes du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, le Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que l'employé peut recevoir d'autres sources;

— les prestations d'assurance traitement payées en vertu du régime d'assurance traitement prévu ci-après se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

9-38.10 Une entente en application de l'article 9-38.08 comporte entre autres les stipulations suivantes :

a) une garantie que 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 avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel l'employé adhère;

f) la transmission à l'employeur d'une copie conforme du contrat et de tout avenant de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges ; lorsque l'assureur est choisi, la transmission à l'employeur des éléments non conformes au cahier des charges le cas échéant. Les dispositions relatives aux formules financières n'ont pas à être transmises à l'employeur. Toutefois, l'employeur est informé du contenu de tout avenant au moins trente (30) jours avant la date de son entrée en vigueur;

g) les conditions concernant la retenue des primes requises notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement et ce, en application du contrat d'assurance ; dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du syndicat à moins d'une entente avec l'employeur;

h) la transmission par l'assureur à l'employeur des relevés d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des adhérents.

Régime d'assurance vie

9-38.11 L'employé bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400,00 $).

9-38.12 Le montant mentionné à l'article 9-38.11 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les employés visés au paragraphe *b)* de l'article 9-38.02, pour les employés saisonniers ainsi que les employés occasionnels embauchés pour une période d'un (1) an ou plus.

9-38.13 Les employés de la Commission des accidents du travail qui, au 31 décembre 1978, bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'employeur contribue, d'une assurance vie d'un montant plus élevé que celui prévu à l'article 9-38.11, sont assujettis aux dispositions du régime collectif prévues *à l'Arrêté en conseil numéro 3937-78 du 20 décembre 1978* pour l'excédent de ce montant sur celui prévu ci-dessus à charge de continuer à verser leur quote-part de la prime.

Les retraités de la Commission des accidents du travail qui, au 31 décembre 1978, bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'employeur contribue, d'une assurance vie, sont assujettis aux dispositions du régime collectif prévus *par l'Arrêté en conseil numéro 3937-78 du 20 décembre 1978* à charge de continuer à verser leur quote-part de la prime.

Les retraités de la Commission du salaire minimum qui, au 31 décembre 1979, bénéficiaient d'une assurance vie autre que celle prévue aux présentes demeurent assurés pour ce montant à charge de continuer à verser leur quote-part de la prime.

Régime de base d'assurance maladie

9-38.14 La contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie quant à tout employé ne peut excéder le moindre des montants suivants :

a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même, son conjoint, son enfant à charge ou sa personne à charge :

À compter du 1er janvier 2017 : 10,00 $ par mois;

À compter du 1er janvier 2018 : 15,00 $ par mois;

À compter du 1er janvier 2019 : 20,00 $ par mois.

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

À compter du 1er janvier 2017 : 6,00 $ par mois;

À compter du 1er janvier 2018 : 7,00 $ par mois;

À compter du 1er janvier 2019 : 8,00 $ par mois.

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

9-38.15 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants indiqués aux paragraphes a) et b) de l'article 9-38.14 sont diminués des deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention collective à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur sous réserve du maximum prévu à l'article 9-38.07, comprenant ou non le solde des prestations du régime d'assurance maladie.

9-38.16 La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire mais l'employé peut, moyennant un préavis écrit à l'assureur, refuser ou cesser d'y participer à condition qu'il établisse que lui-même, son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge sont assurés en vertu d'un régime

d'assurance comportant des prestations similaires ou qu'il est lui-même assuré à titre de conjoint, d'enfant à charge ou de personne à charge.

L'assureur doit transmettre sa décision dans les trente (30) jours suivant la réception du préavis. Toute exemption prend effet à compter du début de la deuxième période de paie suivant l'acceptation par l'assureur.

Malgré ce qui précède, l'employé qui a refusé ou cessé de participer au régime d'assurance maladie et ce, aux conditions prévues à la présente section, peut néanmoins participer aux régimes complémentaires.

9-38.17 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.

Régime d'assurance traitement

9-38.18 Sous réserve des dispositions des présentes, l'employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

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

Malgré ce qui précède, l'employé qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu à l'article 9-38.21 se voit appliquer les dispositions suivantes :

— chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un jour complet de congé de maladie;

— la période d'invalidité pendant laquelle l'employé peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à la date de son départ en invalidité;

— l'employé conserve à sa réserve les jours de congé de maladie qui, en application des dispositions de l'article 9-38.21 n'ont pas été utilisés.

b) À compter de l'expiration de la période prévue au paragraphe *a)*, sous réserve, le cas échéant, d'un délai de carence minimum de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante dollars (40,00 $) par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son traitement en excédent de ce montant, mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son traitement.

Le délai de carence préalable au versement des prestations d'assurance traitement à l'employé à temps partiel est égal au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail.

c) À compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) du montant déterminé pour la période précitée

Le taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire de l'employé aux fins du calcul des montants prévus aux paragraphes *b)* et *c)* sont ceux prévus à la section 10-40.00 à la date où commence le paiement de la prestation comprenant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu à l'article 8-30.07 ou à l'article 10-43.33 pour une semaine régulièrement majorée.

Toutefois, ce taux de traitement est réajusté conformément aux dispositions de la section 10-40.00 entraînant, le cas échéant, un nouveau montant forfaitaire servant au réajustement de la prestation. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employé aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à la section 5-19.00 sont respectées.

Pour l'employé à temps partiel, la prestation visée aux paragraphes *b)* et *c)* du présent article est réduite au prorata, sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet.

9-38.19 À compter de la cinquième semaine d'invalidité au sens de l'article 9-38.03, l'employé peut, après approbation du sous-ministre, bénéficier d'une période de réadaptation aux attributions habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujetti au régime d'assurance traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions habituelles de son emploi ou d'un d'emploi analogue.

Durant cette période de réadaptation, l'employé reçoit son traitement pour le temps travaillé uniquement au lieu des avantages prévus aux paragraphes *a)*, *b)* ou *c)* de l'article 9-38.18, et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste.

Malgré l'alinéa précédent, l'employé peut, après approbation du sous-ministre, s'absenter en vacances, au cours de la période de réadaptation pendant une période maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Le cas échéant, les jours de 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 9-38.18.

9-38.20 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujetti et il demeure assuré; toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie à sa réserve, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujetti sans perdre de droits. Le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Aux fins de la présente convention collective, l'employé bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance traitement visé à la présente section, est réputé absent sans traitement même si l'employeur assume le paiement des prestations.

L'employé absent pour invalidité et sujet à l'application des dispositions des paragraphes *b)* et *c)* de l'article 9-38.18, pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins du 1er avril au 31 mars inclusivement de l'année suivante, est réputé absent avec traitement aux fins de l'application des dispositions de l'article 8-34.01. Si l'employé est absent pour invalidité pour une période additionnelle à cette période au cours d'une même année financière et sujet à l'application des dispositions des paragraphes *b)* et *c)* de l'article 9-38.18, il est réputé absent sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

Aux fins de l'alinéa précédent, les périodes au cours desquelles l'employé à temps partiel reçoit des prestations d'assurance traitement sont considérées comme 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.

9-38.21 Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la *Loi sur l'assurance automobile*, la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*, la *Loi visant à favoriser le civisme* ou en vertu du Régime de rentes du Québec ou du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.
Aux fins du présent article, les jours de congé de maladie utilisés conformément aux dispositions du paragraphe *a)* de l'article 9-38.18 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie de l'employé que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son traitement et celui des prestations versées par un des organismes prévus à l'alinéa précédent.

La détermination du montant de la prestation d'assurance traitement à verser à l'employé bénéficiant d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public est faite de la façon suivante :

— la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.18. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime de rentes du Québec, Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi; de plus, les prestations prévues au paragraphe a) déjà mentionné sont réduites des contributions au

régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à verser.

Sur demande écrite du sous-ministre laquelle est accompagnée des formulaires appropriés, l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au premier alinéa doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue aux paragraphes *a), b)* et *c)* de l'article 9-38.18 ne s'applique qu'à compter du moment où l'employé est reconnu admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement, l'employé rembourse à l'employeur dès qu'il reçoit cette prestation, la portion de la prestation versée en vertu de l'article 9-38.18 qui aurait dû être déduite en application du premier alinéa du présent article.

Malgré l'alinéa qui précède, l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*, peut refuser de présenter sa demande à l'organisme concerné s'il a choisi de ne pas porter plainte à la suite de l'acte criminel commis contre lui.

L'employé bénéficiaire d'une prestation visée au premier alinéa doit, pour avoir droit aux avantages prévus, informer le sous-ministre des montants qui lui sont payables et l'autoriser, par écrit, à obtenir les renseignements nécessaires auprès de l'organisme concerné. Le cas échéant, l'employé doit signer les formules requises.

9-38.22 Le versement des montants payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance traitement est effectué directement par le sous-ministre mais sous réserve de la présentation par l'employé des pièces justificatives.

9-38.23 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, le sous-ministre ou bien un assureur ou un organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

9-38.24 De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser le sous-ministre sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.
Pour avoir droit à un permis d'absence pour cause de maladie, l'employé doit remettre au sous-ministre une déclaration écrite établissant la cause de son absence.

S'il y a abus de la part 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, soit un certificat médical indiquant le diagnostic pathologique, et la durée probable de l'absence, soit le rapport d'invalidité de l'employeur attestant qu'il est incapable de travailler, laquelle demande doit être faite, sauf dans des circonstances exceptionnelles, avant le retour au travail de l'employé; lorsque le sous-ministre juge à propos de faire une telle demande avant l'absence, il doit le faire par écrit. Le contenu de ce certificat médical ou du rapport d'invalidité de l'employeur est sujet à vérification par un médecin désigné par le sous-ministre et celui-ci peut également, aux frais de l'employeur, faire examiner l'employé relativement à toute absence autant que possible dans la même région où demeure l'employé. Cet examen médical est effectué par un médecin désigné par le sous-ministre.

Toute divergence d'opinions entre le médecin désigné par le sous-ministre et celui de l'employé doit être soumise pour adjudication finale à un troisième 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.

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

9-38.25 Par ailleurs, si le sous-ministre a des motifs raisonnables de croire qu'un employé est médicalement inapte à exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois, il en informe le syndicat.

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

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

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

9-38.26 Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employé n'a pu aviser le sous-ministre sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.
Si l'employé fait une fausse déclaration ou si le motif de l'absence est autre que la maladie, le sous-ministre peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

9-38.27 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00.

Réserve de congés de maladie

9-38.28 Pour chaque mois civil pendant lequel il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables, le sous-ministre crédite à l'employé dix douzièmes (10/12) de jour de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin de ce mois. S'il ne répond pas à la condition exigée, l'employé perd son droit au crédit pour ce mois.
Pour l'employé à temps partiel, la valeur du crédit de congé de maladie prévu à l'alinéa précédent est obtenue en divisant le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de l'employé pour ce mois par le

nombre d'heures prévues à l'horaire de l'employé à temps complet pour ce même mois. Ce crédit ne sera octroyé que si l'employé a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus des heures de travail prévues à son horaire pendant le mois.

9-38.29 Les crédits de congé de maladie qu'acquiert l'employé sont versés à sa réserve. Les jours utilisés sont soustraits de sa réserve.

Pour l'employé à temps partiel, l'utilisation des congés de maladie est faite sur la base du temps prévu à son horaire de travail, les jours de congé de maladie à la réserve de l'employé étant ramenés en heures à raison de sept (7) heures par jour.

9-38.30 Au 30 septembre, si la réserve de l'employé excède vingt (20) jours, cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé.

Une indemnité équivalant au nombre de jours de maladie retirés de sa réserve lui est payée. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employé au moment du paiement, lequel est effectué au cours du mois de décembre.

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

Dispositions particulières

9-38.31 Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes *b)* et *c)* de l'article 9-38.18 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employé prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

9-38.32 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

9-38.33 L'employé qui est absent sans traitement ou suspendu n'accumule et ne peut utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 9-38.18 mais il conserve, sous réserve de l'article 9-38.30, les jours de congé de maladie à sa réserve avant son départ.

9-38.34 Les dispositions concernant les divers régimes d'assurance prévus par la présente section ne s'appliquent pas à l'employé qui, à la suite de l'attribution d'un nouveau classement, conserve, à sa demande et en vertu de la directive applicable, les divers régimes d'assurance collective auxquels il participait avant l'attribution de ce nouveau classement.

Remboursement de la réserve de congés de maladie de l'employé temporaire ou permanent

9-38.35 Le sous-ministre paie à l'employé ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a accumulé au moins une (1) année d'ancienneté depuis sa nomination à titre temporaire au moment de sa démission, de son congédiement disciplinaire ou administratif, de son décès ou de sa retraite une indemnité équivalant

au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à titre d'employé de la fonction publique. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employé au moment de son départ.

Malgré ce qui précède, l'employé temporaire ayant accumulé cent trente (130) jours d'ancienneté depuis sa nomination à titre temporaire et dont on met fin à l'emploi avant qu'il ait complété son stage probatoire reçoit l'indemnité prévue à l'alinéa précédent. De plus, cet employé temporaire a également droit à l'indemnité pour les jours de congé de maladie qu'il a transférés en vertu de l'article 9-38.38.

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

Employés occasionnels ou saisonniers

9-38.36 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent, au regard des employés occasionnels ou saisonniers, qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour un (1) an ou plus, pour les seules périodes où il aurait effectivement travaillé et sous réserve des particularités décrites aux articles 9-38.37 à 9-38.43.

Malgré l'alinéa précédent, l'article 9-38.12 s'applique à l'employé saisonnier tant qu'il conserve son droit de rappel.

9-38.37 Aux fins de l'application des dispositions de l'article 9-38.02, l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, doit, à chaque nouvelle période d'emploi, avoir accumulé vingt et un (21) jours de travail effectif avant de pouvoir bénéficier des régimes prévus à la présente section, sauf si l'interruption entre les périodes d'emploi est de soixante (60) jours ou moins;

Pour les fins du calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures. Toutefois, pour l'employé à temps complet dont la semaine moyenne de travail est différente de la semaine normale prévue à l'article 8-30.01, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévues à son horaire quotidien.

9-38.38 L'employé saisonnier nommé à titre d'employé temporaire conserve sa réserve de congés de maladie. Il en est de même pour l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre d'employé occasionnel et sa nomination à titre d'employé temporaire. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, ce transfert de la réserve de congés de maladie peut s'appliquer à l'employé qui en fait la demande si cette réserve n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

9-38.39 Aux fins du troisième aliéna de l'article 9-38.20, les périodes au cours desquelles l'employé saisonnier reçoit des prestations d'assurance traitement sont considérées des absences avec traitement jusqu'à concurrence de la moitié des heures prévues à son horaire entre la date de son rappel et celle de sa mise à pied. Les absences pour invalidité en sus de ces heures sont réputées sans traitement.

9-38.40 L'employé occasionnel ou saisonnier mis à pied ne peut accumuler ou utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 9-38.18.

Remboursement de la réserve de congés de maladie de l'employé saisonnier

9-38.41 Les articles 9-38.30 et 9-38.35 ne s'appliquent pas à l'employé saisonnier.

Lors de sa mise à pied, si la réserve de congés de maladie de l'employé saisonnier excède vingt (20) jours, cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé.

Une indemnité équivalant au nombre de jours de maladie retirés de sa réserve lui est payée. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employé au moment de sa mise à pied.

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

Les jours de congé de maladie qui demeurent à sa réserve peuvent être utilisés, conformément aux dispositions de la présente convention, lors de sa prochaine période d'emploi à titre d'employé saisonnier dans un emploi de la catégorie des emplois du personnel de bureau, techniciens et assimilés.

9-38-42 Lors de la perte de son droit de rappel, sous réserve de l'article 9-38.38, le sous-ministre paie à l'employé saisonnier qui a au moins une (1) année d'ancienneté au moment de son départ une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement qui lui était applicable au terme de sa dernière période d'emploi.

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

9-38.43 L'article 9-38.35 ne s'applique pas à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus.

Lors d'une fin de période d'emploi n'entraînant pas la perte de son ancienneté, sous réserve de l'article 9-38.38, le sous-ministre paie, s'il y a lieu, à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus qui a au moins cent trente (130) jours d'ancienneté au moment de son départ, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employé au moment de la fin de sa période d'emploi.

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

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

Dispositions transitoires

9-38.44 Les articles 9-38.45 à 9-38.48 sont des dispositions transitoires applicables à l'employé temporaire, permanent, saisonnier et occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus qui sont en lien d'emploi au 1er avril 2017.

Ces articles s'appliquent également à l'employé saisonnier sur liste de rappel.

9-38.45 Au 1er avril 2017, la réserve de congés de maladie de l'employé qui n'est pas invalide fait l'objet d'un gel et devient la banque de l'employé.

Par la suite, un maximum de vingt (20) jours de congé de maladie est transféré de la banque à une nouvelle réserve, laquelle devient la réserve de l'employé.

9-38.46 Aux fins du régime d'assurance traitement, la réserve de l'employé est constituée des jours transférés en vertu des articles 9-38.45 et 9-38.47 et des crédits de congé de maladie versés en vertu de l'article 9-38.29.

Employé invalide au 1er avril 2017

9-38.47 À l'expiration de sa période d'invalidité, la réserve de l'employé invalide au 1er avril 2017 fait l'objet d'un gel et devient la banque de l'employé.

Par la suite, un maximum de vingt (20) jours de congé de maladie est transféré de la banque à une nouvelle réserve, laquelle devient la réserve de l'employé.

9-38.48 L'employé invalide au 1er avril 2017 demeure assujetti aux dispositions de la section 9-38.00 de la convention 2010-2015, et ce, tant que la période d'invalidité se poursuit. Toutefois, les articles 9-38.14 à 9-38.17 de la présente convention s'appliquent à cet employé.

Le premier alinéa s'applique également à l'employé saisonnier sur liste de rappel qui était invalide au terme de sa dernière période d'emploi et dont l'invalidité se poursuit lors de son rappel au travail.

9-39.00 Accidents du travail et maladies professionnelles

9-39.01 Les dispositions de la présente section s'appliquent uniquement à l'employé qui est, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

Indemnités et avantages

9-39.02 L'employé visé à la présente section reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la *Loi 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 brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel l'employé aurait droit durant cette période.

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

9-39.03 Aux fins de l'article 9-39.02, le traitement net s'entend du traitement tel qu'il est défini à l'article 10-40.01 majoré le cas échéant, pendant les périodes où il y a droit, du supplément de traitement prévu aux articles 8-30.07 et 10-43.33 pour une semaine régulièrement majorée et des allocations d'isolement, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par l'employé au Régime de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale, au Régime d'assurance emploi, au régime de retraite et aux régimes d'assurance collectifs.

9-39.04 L'employé visé à la présente section bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est réputé invalide au sens de l'article 9-38.03 et régi par les dispositions de la section 9-38.00. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la présente convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après :

a) Crédits de vacances

Aux fins de l'application des dispositions de l'article 8-34.01, l'employé est réputé absent avec traitement.

b) Congés de maladie

Aux fins de l'application des dispositions de l'article 9-38.30 (9-38.28), l'employé est réputé absent avec traitement.

(Remplace l'article 9-38.30 à partir du 1er avril 2017)

c) Assurance traitement

Pendant la période où il reçoit l'indemnité complémentaire prévue à l'article 9-39.02, l'employé n'utilise pas les congés de maladie à sa réserve et aucun débit n'est effectué à sa réserve; toutefois, les

dispositions du présent paragraphe ne doivent pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des articles 9-38.18, 9-38.19 et 9-38.21, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

d) Recours

L'employé qui réclame une indemnité de remplacement 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 de griefs prévue à la présente convention collective et la procédure prévue à l'article 9-38.26 (9-38.24) concernant la divergence d'opinions entre le médecin désigné par le sous-ministre et celui de l'employé. De même, lorsque le sous-ministre exige que l'employé se soumette à un examen médical, il le fait conformément aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

(Remplace l'article 9-38.26 à partir du 1er avril 2017)

Droit de retour au travail

9-39.05 L'employé visé à la présente section qui redevient capable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à l'article 9-38.18 doit aviser le sous-ministre dès que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, l'employé est réintégré dans son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il n'avait été absent du travail.

Dispositions générales

9-39.06 Lorsqu'en application des dispositions de l'article 4-14.08, le sous-ministre reclasse, rétrograde ou réoriente pour cause d'invalidité l'employé visé à la présente section, le taux de traitement est déterminé conformément à la *Directive concernant l'attribution 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.

9-39.07 L'employé visé à la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu reçoit, s'il en fait la demande au sous-ministre, les montants d'assurance traitement qui, selon les dispositions des articles 9-38.18 et 9-38-19, lui sont applicables à la date de sa demande et ce, dans la mesure où il est réputé invalide au sens de l'article 9-38.03. La décision d'un membre du Bureau d'évaluation médicale prévu à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* concernant l'invalidité de l'employé tient lieu de la procédure prévue à l'article 9-38.26 (9-38.24). Cependant, si le membre du Bureau d'évaluation médicale ne se prononce pas sur l'invalidité de l'employé, la procédure prévue à l'article 9-38.26 (9-38.24) s'applique.

(Remplace l'article 9-38.26 à partir du 1er avril 2017)

Malgré les dispositions de l'article 10-45.12, dès que, suite à une décision d'une instance prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, l'employé reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu, il rembourse au sous-ministre les sommes reçues en vertu du présent article et les dispositions des articles 9-38.18, 9-38.19, 9-38.21, 9-39.02, 9-39.03 et 9-39.04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.
Les dispositions du présent article ne doivent pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues aux articles 4-14.08, 4-14.09 et 9-39.05.

9-39.08 L'employé visé à la présente section appelé à s'absenter du travail pour comparaître devant une instance prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.

Employés occasionnels ou saisonniers

9-39.09 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier de la façon suivante :

— es dispositions des articles 9-39.01, 9-39.02 et 9-39.03 s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;

— les dispositions des articles 9-39.04 concernant les indemnités et avantages, 9-39.05 concernant le droit de retour au travail, 9-39.07 et 9-39.08 ne s'appliquent qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans;

— seules les dispositions du paragraphe *a)* de l'article 9-39.04 s'appliquent à l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an et ce, pendant la période où il aurait effectivement travaillé;

— en application des dispositions de l'article 9-39.05, l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an est réintégré dans son emploi s'il redevient capable d'exercer de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois avant l'expiration de la période où il aurait effectivement travaillé;

— les dispositions de l'article 9-39.06 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

En sus de ce qui précède, l'employé occasionnel ou saisonnier visé à la présente section bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est, aux fins de l'application des dispositions de l'article 5-19.06, réputé absent avec traitement et ce, pendant les périodes où il aurait effectivement travaillé, sans toutefois excéder une période continue de deux (2) ans.

CHAPITRE 10-0.00
RÉMUNÉRATION, HEURES SUPPLÉMENTAIRES, ALLOCATIONS ET PRIMES

10-40.00 Rémunération

Dispositions générales

10-40.01 Aux fins de l'application de la présente convention collective, le traitement de l'employé s'entend de son taux de traitement annuel et, le cas échéant, du montant forfaitaire.

Pour l'employé à temps partiel, le traitement horaire s'obtient en divisant le traitement annuel par mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3).

Le traitement de l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an s'entend de son traitement majoré de six et cinq dixièmes pour cent (6,5 %). Cependant, le taux de traitement de cet employé ne doit pas être majoré de six et cinq dixièmes pour cent (6,5 %) pour le paiement des heures supplémentaires.

Le taux de traitement annuel d'un employé est le taux de l'échelle qui correspond à son classement et à son échelon, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, majoration de traitement, supplément de traitement, rémunération additionnelle, prime, allocation ou ajustement régional, etc.

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

L'échelle de traitement est constituée par l'ensemble des taux d'une classe d'emplois et est établie sur la base d'une prestation hebdomadaire de travail de trente-cinq (35) heures.

10-40.02 Les taux et échelles de traitement en vigueur pour la durée de la convention collective sont ceux apparaissant aux annexes I et II.

Taux et échelles de traitement

Période du 1er avril 2015 au 31 mars 2016

10-40.03 Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2015 sont maintenus sans majoration.

Période du 1er avril 2016 au 31 mars 2017

10-40.04 Les taux et échelles[4] de traitement en vigueur le 31 mars 2016 sont majorés, avec effet au 1er avril 2016, d'un pourcentage égal à 1,5 %[5].

[4] La majoration des taux et échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Pour les huissiers-audienciers, la majoration est calculée sur la base du traitement journalier. Toutefois, à compter du 2 avril 2019, la majoration de tous les taux et échelles est calculée sur la base du taux horaire.

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

Période du 1er avril 2017 au 31 mars 2018

10-40.05 Les taux et échelles[4] de traitement en vigueur le 31 mars 2017 sont majorés, avec effet au 1er avril 2017, d'un pourcentage égal à 1,75 %[5].

Période du 1er avril 2018 au 31 mars 2019

10-40.06 Les taux et échelles[4] de traitement en vigueur le 31 mars 2018 sont majorés, avec effet au 1er avril 2018, d'un pourcentage égal à 2,0 %[5].

Période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020

10-40.07 Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2019 sont maintenus sans majoration.

Rémunération additionnelle liée aux modifications apportées aux conditions de travail dans les secteurs public et parapublic

10-40.08 Les dispositions suivantes s'appliquent :

Période du 1er avril 2015 au 31 mars 2016

L'employé a droit à une rémunération additionnelle[6] correspondant à 0,30 $ pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2015 au 31 mars 2016.

Période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020

L'employé a droit à une rémunération additionnelle[6] correspondant à 0,16 $ pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2019 au 31 mars 2020.

Employés hors échelle

10-40.09 L'employé, dont le taux de traitement, le jour précédant la date de majoration des taux et échelles de traitement, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de majoration des taux et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédant, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédant correspondant à sa classe d'emplois.

10-40.10 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 10-40.09 a pour effet de situer au 1er avril un employé qui était hors échelle au 31 mars précédant à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation

[6] Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'employé reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-traitement incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cet employé d'atteindre le taux de traitement de cet échelon.

10-40.11 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle correspondant à la classe d'emplois de l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux articles 10-40.09 et 10-40.10, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculée sur la base de son taux de traitement au 31 mars précédent.

10-40.12 Dans les cas prévus à l'article 10-40.11, le montant forfaitaire horaire est versé à chaque période de paie à compter de la date de prise d'effet du taux minimum d'augmentation, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie. Ce montant forfaitaire horaire équivaut à un mille huit cent vingt-sixièmes et trois dixièmes (1/1826,3) du montant forfaitaire annuel prévu.

Reconnaissance de la scolarité en cours d'emploi

10-40.13 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.

10-41.00 Heures supplémentaires

10-41.01 Tout travail requis d'un employé par le sous-ministre est considéré comme des heures supplémentaires, lorsqu'il est effectué :

— en plus du nombre d'heures de sa semaine normale de travail ou de sa journée normale de travail, ou en dehors des heures prévues à son horaire;

— à l'occasion d'un jour férié, en dehors des heures prévues à son horaire si ce jour n'était pas férié.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le travail que l'employé doit occasionnellement exécuter immédiatement après la fin de sa journée normale de travail pendant quinze (15) minutes ou moins, n'est pas du travail en heures supplémentaires s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité; il en est de même si, à l'occasion, l'employé est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

De plus, les heures que l'employé doit exécuter en effectuant un déplacement en dehors des heures prévues à son horaire sont considérées comme des heures supplémentaires aux fins de la présente section, sauf en ce qui concerne le temps requis par l'employé pour se déplacer entre son domicile et son port d'attache, et vice-versa, et le temps consacré à un repas. Toutefois, les dispositions des articles 10-41.06, 10-41.07, 10-41.08 et 10-41.10 ne s'appliquent pas dans ce cas.

Pour l'employé à temps partiel, seul est considéré comme heures supplémentaires, le travail effectué en plus de son horaire normal : soit en plus de sept (7) heures dans une même journée, soit en plus de trente-cinq (35) heures travaillées à taux normal pendant la même semaine. Il est entendu que les heures effectuées en dehors de l'horaire normal de l'employé qui ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires sont rémunérées à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé.

10-41.02 L'employé, en compensation des heures supplémentaires effectuées, a le choix de recevoir un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1 ½) le temps travaillé ou d'être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux horaire de traitement.

10-41.03 Les congés accumulés selon les dispositions de l'article 10-41.02 peuvent être pris en jours, demi-jours ou en heures à un moment qui convient au sous-ministre 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, à moins que l'employé ne soit autorisé par le sous-ministre à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à l'année financière suivante.

Toutefois, les congés accumulés du 1er janvier au 31 mars qui n'ont pas été pris sont reportés à l'année financière suivante.

10-41.04 Malgré les articles 10-41.02 et 10-41.03, le sous-ministre peut en tout temps décider du remboursement des heures supplémentaires effectuées ou partie de celles-ci.

10-41.05 L'employé à temps partiel peut, pour les heures effectuées en dehors de son horaire normal et rémunérées à taux normal, recevoir, au lieu de la rémunération prévue à l'article 10-41.01, un crédit de congé d'une durée équivalente. Les congés ainsi accumulés doivent être pris, sous réserve de l'approbation du

sous-ministre, au cours de l'année financière où le travail a été effectué. Les congés qui, au terme de l'année financière, n'ont pas été pris sont remboursés à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé.

10-41.06 Lorsqu'un employé est requis d'effectuer des heures supplémentaires, soit un jour férié ou une journée de congé hebdomadaire, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa journée normale de travail, un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures au cours desquelles intervient une période normale complète de repas, il a droit pour le repas à une demi-heure (½) qu'il peut prendre immédiatement avant ou immédiatement après son travail en heures supplémentaires. Il peut aussi, pour prendre cette demi-heure (½), 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 et l'autre cas, cette demi-heure (½) est considérée comme heure supplémentaire et l'employé a droit en outre à une indemnité de quatre dollars (4,00 $) en compensation du coût du repas.

Pour chaque période additionnelle consécutive de travail en heures supplémentaires au cours de laquelle intervient une période complète de repas, l'employé a droit à l'indemnité de repas et à la demi-heure (½) prévues au présent article.

Aux fins du présent article, les périodes normales de repas sont les suivantes :

Déjeuner :	7 h à 8 h;
Dîner :	12 h à 13 h;
Souper :	18 h à 19 h;
Collation de nuit :	24 h à 1 h.

Malgré ce qui précède, l'employé qui effectue immédiatement avant sa journée normale de travail un travail continu d'une durée minimale de deux (2) heures a également droit aux bénéfices prévus au présent article, à la condition que sa journée normale de travail débute entre cinq heures cinquante-neuf (5 h 59) et huit heures (8 h).

10-41.07 L'employé qui n'a pas été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail en heures supplémentaires ou à l’occasion d’un jour férié pendant les heures prévues à son horaire si ce jour n’était pas férié, reçoit une compensation d'une durée minimale de quatre (4) heures à taux normal.

L'employé qui a été requis au préalable de revenir travailler et qui revient pour effectuer un travail en heures supplémentaires ou à l’occasion d’un jour férié pendant les heures prévues à son horaire si ce jour n’était pas férié, reçoit une compensation d'une durée minimale de trois (3) heures à taux normal.

Les dispositions des alinéas qui précèdent ne s'appliquent pas si le travail est effectué immédiatement avant ou après la journée normale de l'employé.

L'employé qui est requis d'effectuer du travail en dehors de son horaire normal de travail et à partir de son domicile en raison de la nature de son emploi reçoit une compensation égale à la durée de son ou de ses interventions. Cette compensation ne peut être inférieure à une (1) heure à taux normal.

Le nombre maximal d'heures compensées en vertu du deuxième alinéa, pendant une période de vingt-quatre (24) heures, ne peut excéder le nombre d'heures d'une journée normale de travail de l'employé.

10-41.08 Le travail en heures supplémentaires tel qu'il est défini à l'article 10-41.01 dans un secteur de travail est confié en priorité aux employés appartenant à la classe d'emplois ou dont les attributions sont modifiées selon les dispositions de l'article 5-20.18 et visés par la présente convention collective et il est réparti de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

Le fait que l'employé, en raison de son horaire normal, ne soit pas disponible pour accomplir des heures supplémentaires effectuées par un employé à temps partiel, n'affecte en rien ses droits qui pourraient découler de l'application de l'alinéa précédent.

Aux fins de l'application du premier alinéa, le travail effectué par l'employé à temps partiel, en plus de son horaire normal, est considéré comme des heures supplémentaires même si ces heures sont travaillées à taux normal.

On entend par secteur de travail, le regroupement des employés travaillant sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat.

10-41.09 Les articles qui précèdent ne s'appliquent pas à l'employé qui, en raison de la nature de ses attributions, fixe lui-même ses heures de travail hebdomadaires et quotidiennes, ni à l'employé dont l'horaire quotidien ne peut être efficacement contrôlé par le sous-ministre.

10-41.10 Lorsque l'employé visé à l'article 10-41.09 est spécialement requis par le sous-ministre d'exécuter un travail spécifique le soir, le samedi, le dimanche ou un jour férié prévu à la section 8-35.00, il reçoit pour un tel travail un crédit de congé d'une durée égale à quatre (4) heures trente (30) minutes à taux normal.

Cependant, l'employé reçoit un crédit de congé d'une durée équivalant à une fois et demie (1 ½) les heures travaillées, au lieu du congé précité, si l'employé est en mesure d'établir, à la satisfaction du sous-ministre, un nombre supérieur d'heures effectivement travaillées.

10-41.11 Les heures de congé qui, selon les dispositions de la présente section, doivent être remboursées à l'employé, sont payées à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé, tel qu'il est défini à l'article 10-45.10.

Employés occasionnels ou saisonniers

10-41.12 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier de la façon suivante :

— les congés accumulés qui, à la fin de la période d'emploi de l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an n'ont pas été utilisés, lui sont remboursés à la fin de la période d'emploi.

10-42.00 Allocations et primes

Allocation de disponibilité

10-42.01 L'employé requis par le sous-ministre de demeurer en disponibilité reçoit une rémunération d'une (1) heure à taux normal pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.

Allocation d'ambiance

10-42.02 L'employé travaillant dans un établissement de détention et qui, en raison de la nature de ses attributions, est régulièrement en contact avec les personnes incarcérées a droit à une allocation d'ambiance annuelle de :

— du 1er avril 2015 au 31 mars 2016 :	450,00 $
— du 1er avril 2016 au 31 mars 2017 :	457,00 $
— du 1er avril 2017 au 31 mars 2018 :	465,00 $
— du 1er avril 2018 au 1er avril 2019 :	474,00 $
— à compter du 2 avril 2019 :	483,00 $

Cette allocation est versée à chaque période de paie à raison d'un montant de :

— du 1er avril 2015 au 31 mars 2016 :	17,25 $
— du 1er avril 2016 au 31 mars 2017 :	17,52 $
— du 1er avril 2017 au 31 mars 2018 :	17,82 $
— du 1er avril 2018 au 1er avril 2019 :	18,17 $
— à compter du 2 avril 2019 :	18,51 $

Allocations diverses

10-42.03

Bureau à domicile

L'employé qui est requis, à la demande expresse et écrite du sous-ministre, de tenir un bureau à la disposition du public dans son domicile, reçoit une allocation mensuelle de :

— du 1er avril 2015 au 31 mars 2016 :	48,00 $
— du 1er avril 2016 au 31 mars 2017 :	49,00 $
— du 1er avril 2017 au 31 mars 2018 :	50,00 $
— du 1er avril 2018 au 1er avril 2019 :	51,00 $
— à compter du 2 avril 2019 :	52,00 $

Cette allocation est versée à chaque période de paie à raison d'un montant de :

— du 1er avril 2015 au 31 mars 2016 :	22,08 $
— du 1er avril 2016 au 31 mars 2017 :	22,54 $
— du 1er avril 2017 au 31 mars 2018 :	23,00 $
— du 1er avril 2018 au 1er avril 2019 :	23,46 $
— à compter du 2 avril 2019 :	23,92 $

L'allocation pour bureau ne donne aucun droit à l'employé d'exiger un local, un ameublement, un bureau ou tout autre équipement de bureau ou accessoire s'y rapportant.

Plongée sous-marine

L’employé qui est requis par le sous-ministre d'effectuer une plongée sous-marine avec bouteilles d'air comprimé reçoit une allocation quotidienne de :

— du 1er avril 2015 au 31 mars 2016 :	87,46 $
— du 1er avril 2016 au 31 mars 2017 :	88,77 $
— du 1er avril 2017 au 31 mars 2018 :	90,32 $
— du 1er avril 2018 au 1er avril 2019 :	92,13 $
— à compter du 2 avril 2019 :	93,97 $

La somme additionnelle suivante est ajoutée pour compenser les frais encourus lorsque le sous-ministre ne fournit pas l’équipement :

— du 1er avril 2015 au 31 mars 2016 :	31,48 $
— du 1er avril 2016 au 31 mars 2017 :	31,95 $
— du 1er avril 2017 au 31 mars 2018 :	32,51 $
— du 1er avril 2018 au 1er avril 2019 :	33,16 $
— à compter du 2 avril 2019 :	33,82 $

Travail sur corde

L’employé qui est requis par le sous-ministre d'effectuer du travail sur corde lors de l’inspection d’ouvrages d’art, tels les ponts ou les barrages, reçoit, pour chaque demi-jour où il est ainsi requis, une allocation de :

— du 1er avril 2015 au 31 mars 2016 :	44,32 $/ demi-jour
— du 1er avril 2016 au 31 mars 2017 :	44,98 $/ demi-jour
— du 1er avril 2017 au 31 mars 2018 :	45,77 $/ demi-jour
— du 1er avril 2018 au 1er avril 2019 :	46,69 $/ demi-jour
— à compter du 2 avril 2019 :	47,62 $/ demi-jour

Aux fins des présentes, on entend par travail sur corde tout travail réalisé en suspension et en progression sur corde afin d’effectuer des travaux d’inspection.

Téléphone

Le sous-ministre rembourse à l'employé la différence entre le coût d'un abonnement d'affaires et le coût d'un abonnement résidentiel lorsqu'un abonnement d'affaires est exigé à la demande expresse et écrite du sous-ministre.

L'employé recevant l'allocation pour bureau à domicile n'a pas droit à l'allocation pour téléphone.

Scie mécanique et débroussailleuse

L’employé qui, à la demande du sous-ministre, met à la disposition de l'employeur une scie mécanique ou une débroussailleuse dont il est propriétaire reçoit une allocation horaire de :

— du 1er avril 2015 au 31 mars 2016 :	2,22 $/ heure
— du 1er avril 2016 au 31 mars 2017 :	2,25 $/ heure
— du 1er avril 2017 au 31 mars 2018 :	2,29 $/ heure
— du 1er avril 2018 au 1er avril 2019 :	2,34 $/ heure
— à compter du 2 avril 2019 :	2,39 $/ heure

Allocation d'outils

L’employé appartenant à la classe d'emplois de techniciens de l'entretien des aéronefs qui, à la demande expresse du sous-ministre, est requis de fournir ses outils personnels jugés nécessaires par le sous-ministre, reçoit, en compensation des frais de remplacement et d'usure, une allocation annuelle de :

— du 1er avril 2015 au 31 mars 2016 :	285 $
— du 1er avril 2016 au 31 mars 2017 :	289 $
— du 1er avril 2017 au 31 mars 2018 :	294 $
— du 1er avril 2018 au 1er avril 2019 :	300 $
— à compter du 2 avril 2019 :	306 $

Cette allocation est versée à chaque période de paie à raison d'un montant de :

— du 1er avril 2015 au 31 mars 2016 :	10,90 $
— du 1er avril 2016 au 31 mars 2017 :	11,08 $
— du 1er avril 2017 au 31 mars 2018 :	11,27 $
— du 1er avril 2018 au 1er avril 2019 :	11,50 $
— à compter du 2 avril 2019 :	11,73 $

10-42.04 Les allocations prévues aux articles 10-42.01, 10-42.02 et 10-42.03 de même que les autres primes prévues à la présente convention collective remplacent tous les régimes existants, y compris les ajustements régionaux.

Prime de soir ou de nuit

10-42.05 L'employé dont la moitié ou plus de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h, a droit à la prime de soir pour toutes les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire. Malgré ce qui précède, l'employé n'a pas droit à la prime de soir pour les heures effectivement travaillées et prévues à son horaire comprises entre 0 h et 7 h, s'il reçoit pour celles-ci la prime de nuit prévue à l'article 10-42.06.

L'employé dont moins de la moitié de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h a droit à la prime de soir pour chaque heure effectivement travaillée entre 19 h et 24 h.

Pour la durée de la présente convention collective, la prime de soir est de :

— du 1er avril 2015 au 31 mars 2016 :	0,68 $/ heure
— du 1er avril 2016 au 31 mars 2017 :	0,69 $/ heure
— du 1er avril 2017 au 31 mars 2018 :	0,70 $/ heure
— du 1er avril 2018 au 1er avril 2019 :	0,71 $/ heure
— à compter du 2 avril 2019 :	0,72 $/ heure

10-42.06 L'employé dont la totalité ou une partie de l'horaire normal est compris entre 0 h et 7 h a droit à la prime de nuit pour chaque heure effectivement travaillée entre 0 h et 7 h.

Pour la durée de la présente convention collective, la prime de nuit est de :

— onze pour cent (11 %) du taux horaire, pour l'employé ayant de zéro (0) à cinq (5) ans d'ancienneté ;

— douze pour cent (12 %) du taux horaire, pour l'employé ayant de cinq (5) ans à dix (10) ans d'ancienneté ;

— quatorze pour cent (14 %) du taux 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 normal est compris entre 0 h et 7 h pour une période minimale de trois (3) mois, convertir, en crédits de congé, la totalité ou une partie de la prime ci-haut prévue, 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 ladite prime n'a pas été versée ou compensée en congé, par le pourcentage de prime qui lui est applicable selon son ancienneté.

Les congés accumulés selon les dispositions du présent article peuvent être pris en jours ou demi-jours à un moment qui convient au sous-ministre 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, à moins que l'employé ne soit autorisé par le sous-ministre à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à l'année

financière suivante. Toutefois les congés accumulés du 1er janvier au 31 mars qui n'ont pas été pris sont reportés à l'année financière suivante.

Malgré l'alinéa précédent, le sous-ministre peut en tout temps décider du remboursement des congés accumulés ou parties de ceux-ci.

Prime de fin de semaine

10-42.07 L'employé dont le régime d'heures de travail comporte de travailler régulièrement des fins de semaine a droit, pour chaque heure effectivement travaillée lors d'une deuxième fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci, à une prime de :

— du 1er avril 2015 au 31 mars 2016 :	2,92 $/ heure
— du 1er avril 2016 au 31 mars 2017 :	2,96 $/ heure
— du 1er avril 2017 au 31 mars 2018 :	3,01 $/ heure
— du 1er avril 2018 au 1er avril 2019 :	3,07 $/ heure
— à compter du 2 avril 2019 :	3,13 $/ heure

Les heures travaillées lors de la deuxième fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci doivent être inscrites dans la semaine normale de travail de l'employé et être rémunérées à taux normal.

Pour bénéficier de cette prime, l'employé devra avoir préalablement travaillé une première fin de semaine complète selon les heures inscrites dans sa semaine normale de travail et être rémunéré à taux normal pour ces heures. Aux fins de l'application du présent alinéa, l'employé qui a travaillé une première fin de semaine complète selon les heures inscrites dans sa semaine normale de travail mais qui n'a pas été rémunéré à taux normal pour une partie ou la totalité de celle-ci en raison du fait que ce travail avait lieu à l'occasion d'un jour férié et chômé, est considéré avoir été rémunéré à taux normal.

Lorsque l'employé travaille à sa demande deux (2) ou plusieurs fins de semaine consécutives, il n'a pas droit à la prime.

Aux fins de l'application du présent article, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

Prime de chef d'équipe

10-42.08 L'employé appelé par le sous-ministre à exercer les attributions d'un emploi de chef d'équipe telles qu'elles sont définies à la classe principale prévue à la directive de classification applicable pour l'un ou l'autre des motifs prévus à l'article 5-20.18, reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) du taux de traitement calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Pour les fins de qualification à la prime de l'employé à temps partiel, « cinq (5) jours ouvrables consécutifs » doit s'entendre comme cinq (5) jours consécutifs prévus à son horaire.

Prime de remplacement temporaire et de désignation provisoire

10-42.09 L’employé appelé par le sous-ministre à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire :

— l'emploi d'un supérieur immédiat dont la classe d'emplois est comprise dans la catégorie des emplois du personnel professionnel ou dans la classification des cadres;

— un emploi dont la classe d'emplois est comprise dans la catégorie des emplois du personnel fonctionnaire pour laquelle l'accessibilité pourrait constituer une promotion ;

reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) du taux de traitement calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Pour les fins de qualification à la prime de l’employé à temps partiel, « cinq (5) jours ouvrables consécutifs » doit s’entendre comme cinq (5) jours consécutifs prévus à son horaire.

10-42.10 Aux fins de l’application des articles 10-42.08 et 10-42.09, les jours fériés et chômés n'ont pas pour effet d'interrompre la durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

10-42.11 Un même employé ne peut avoir droit simultanément aux rémunérations additionnelles prévues aux articles 10-42.08 et 10-42.09.

Employés occasionnels ou saisonniers

10-42.12 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier sous réserve des dispositions suivantes :

— les dispositions des articles 10-42.08 et 10-42.09 ne s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier que si l'emploi visé à ces articles est un emploi requérant un employé occasionnel ou saisonnier. De plus, dans le cas de l’employé occasionnel embauché pour une période de moins d’un (1) an, la rémunération additionnelle de cinq pour cent (5 %) doit être calculée sur le taux de traitement de l'employé plus la majoration prévue au troisième alinéa de l'article 10-40.01.

10-43.00 Disparités régionales et secteurs nordiques

Définitions

10-43.01 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 du salarié 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;

L'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins est réputé détenir le statut de personne à charge lorsque les trois (3) conditions suivantes sont rencontrées :

i) l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'employé travaillant dans une localité située dans les secteurs III, IV et V à l'exclusion des localités de Parent, Sanmaur et Clova ou travaillant dans la localité de Fermont;

ii) l'enfant détenait, durant les douze (12) mois précédant le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne à charge conformément à la définition de personne à charge prévue en matière de disparités régionales;

iii) l'employé a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session.

La reconnaissance du statut de personne à charge tel que défini dans l'alinéa précédent permet à l'employé de conserver son niveau d'allocation d'isolement et à l'enfant à charge de bénéficier des dispositions relatives aux sorties.

Toutefois, les frais de transport, alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des bénéfices relatifs aux sorties pour cet enfant à charge.

De plus, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne à charge pour l'application du présent article et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public pourra détenir à nouveau le statut de personne à charge s'il se conforme aux conditions *i)* et *iii)* du troisième alinéa.

Les particularités décrites au troisième alinéa ne s'appliquent pas aux dispositions sur le transport de nourriture et le logement.

b) EMPLOYÉ NON RÉSIDANT : l'employé dont le point de départ, au moment du recrutement, est situé à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses attributions ainsi que l'employé affecté ou muté dans un des secteurs nordiques alors qu'il exerçait ses attributions à plus de cinquante (50) kilomètres de son nouveau port d'attache;

c) 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 celui-ci est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre le sous-ministre et l'employé sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Le fait pour un employé déjà couvert par la présente section de changer d'employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

Allocation d'isolement

10-43.02 Les secteurs suivants sont considérés comme isolés aux fins d'une allocation d'isolement :

Secteur V :

les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit.

Secteur IV :

les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska, Inukjuak, Puvirnituq, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui.

Secteur III:

le territoire situé au nord du 51^{e} degré de latitude incluant Mistissini, Umiujaq, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V ; les localités de Parent, Sanmaur, Clova, Casey et Lac Cooper ; le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre-Saint-Pierre jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

Secteur II :

la municipalité de Fermont ; le territoire de la Côte-Nord situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-Saint-Pierre inclusivement ; les Iles de la Madeleine.

Secteur I :

les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Lebel-sur-Quévillon, Témiscaming et Ville Marie.

10-43.03 L'employé qui exerce ses attributions dans l'un ou l'autre des secteurs décrits à l’article 10-43.02 reçoit l'allocation annuelle suivante :

Périodes					
Secteurs	Du 2015-04-01 au 2016-03-31	Du 2016-04-01 au 2017-03-31	Du 2017-04-01 au 2018-03-31	Du 2018-04-01 au 2019-04-01	À compter du 2019-04-02
AVEC PERSONNE À CHARGE					
Secteur V	19 382 $	19 673 $	20 017 $	20 417 $	20 825 $
Secteur IV	16 429 $	16 675 $	16 967 $	17 306 $	17 652 $
Secteur III	12 633 $	12 822 $	13 046 $	13 307 $	13 573 $
Secteur II	10 041 $	10 192 $	10 370 $	10 577 $	10 789 $
Secteur I	8 119 $	8 241 $	8 385 $	8 553 $	8 724 $
SANS PERSONNE À CHARGE					
Secteur V	10 994 $	11 159 $	11 354 $	11 581 $	11 813 $
Secteur IV	9 320 $	9 460 $	9 626 $	9 819 $	10 015 $
Secteur III	7 897 $	8 015 $	8 155 $	8 318 $	8 484 $
Secteur II	6 692 $	6 792 $	6 911 $	7 049 $	7 190 $
Secteur I	5 676 $	5 761 $	5 862 $	5 979 $	6 099 $

10-43.04 Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour l’employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des deux (2) peut se prévaloir de l'allocation applicable à l'employé avec personne à charge, s'il y a une personne à charge 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 » établie à l'article 10-43.01.

10-43.05 L'allocation prévue à l’article 10-43.03 est payée au moins mensuellement ou au prorata de la durée du séjour dans chaque secteur.

Ladite allocation est réduite en fonction de toute journée ou demi-journée d'absence pour laquelle l'employé ne reçoit pas de traitement, de prestation ou d'indemnité ; dans un tel cas la réduction à effectuer pour chaque heure d'absence est obtenue en divisant le montant de l'allocation par le produit du nombre d'heures de la semaine normale de l'employé multiplié par cinquante-deux et dix-huit centièmes (52,18).

Il en est de même dans le cas de l'employé dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures moindre que celui prévu pour des employés du même groupe. Dans un tel cas, la réduction à effectuer est faite en utilisant la formule établie à l’alinéa précédent.

Malgré ce qui précède, le sous-ministre cesse de verser l'allocation d'isolement établie en vertu de la présente section si l'employé et sa personne à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunéré pour une période de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit d'un congé de vacances, de jour férié et chômé, de maladie, de maternité, d'adoption ou d'accident du travail.

Cette coupure est effective la première journée qui succède à la période de trente (30) jours.

Le versement de l'allocation d'isolement cesse également pour toute période où l'employé reçoit le montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu prévu à l'article 9-39.02.

10-43.06 L'employée en congé de maternité ou l'employé(e) en congé pour adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions de la présente section.

10-43.07 L'employé requis de travailler temporairement dans l'un ou l'autre des secteurs décrits à l'article 10-43.02 reçoit pour chaque jour complet (vingt-quatre [24] heures) l'allocation d'isolement prévue pour le secteur où il séjourne. Cependant, l'allocation ne lui est versée qu'après dix (10) couchers consécutifs dans l'un ou l'autre des secteurs.

Aux fins de la détermination de l'allocation à verser quotidiennement conformément à l'alinéa précédent, on divise le montant de l'allocation annuelle « sans personne à charge » correspondant au secteur par trois cent soixante-cinq et vingt-cinq centièmes (365,25). Lorsqu'au cours d'une journée il y a séjour dans plus d'un secteur, le montant de l'allocation à verser est déterminé par le lieu du coucher.

10-43.08 L'employé bénéficiant déjà d'une allocation d'isolement reçoit, lorsqu'il est requis de travailler temporairement dans un autre secteur isolé, l'allocation correspondant à ce secteur à la place de son allocation habituelle, ce qui ne doit pas avoir pour effet de diminuer le montant de son allocation habituelle.

Sorties

10-43.09 Le sous-ministre assume directement ou rembourse à l'employé dont le point de départ, au moment du recrutement, est situé à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses attributions, ou à l'employé dont l'ancien port d'attache était situé à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses attributions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour lui et sa personne à charge :

a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées au paragraphe *b)*, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont : quatre (4) sorties par année, approximativement à tous les trois (3) mois, pour l'employé sans personne à charge et trois (3) sorties par année, approximativement à tous les quatre (4) mois, pour l'employé avec personne à charge.

Malgré ce qui précède, la distribution des sorties prévues à l'alinéa précédent peut faire l'objet d'entente au niveau de chaque ministère dans certains cas particuliers;

b) pour les localités de Clova, Havre-Saint-Pierre, Parent, Sanmaur et les Iles de la Madeleine : une (1) sortie par année.

Le fait que le conjoint de l'employé travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier l'employé d'un nombre de sorties supérieur à celui prévu ci-haut.

À moins que le sous-ministre n'organise lui-même le transport, ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives et conformément à la *Directive sur les frais remboursables*

lors d'un déplacement et autres frais inhérents, pour l'employé et sa personne à charge, jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix par avion (vol régulier) d'un passage aller-retour de la localité isolée où se situe le port d'attache de l'employé jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas de l'employé recruté à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre des deux (2) montants suivants :

— soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité isolée où se situe le port d'attache de l'employé jusqu'au domicile au moment de l'embauche;

— soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité isolée où se situe le port d'attache de l'employé jusqu'à Montréal.

Dans les cas prévus aux paragraphes *a)* et *b)*, une sortie peut être utilisée par le conjoint non résidant, par un parent non résidant ou un ami pour rendre visite à l'employé habitant un des secteurs mentionnés à l'article 10-43.02. Dans ce cas, les dispositions de la présente section s'appliquent quant au remboursement des frais.

Dans le cas des sorties accordées à l'employé avec personne à charge, il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier l'employé ou sa personne à charge d'un nombre de sorties payées par le sous-ministre supérieur à celui prévu à la présente convention collective.

Dans le cas du décès d'un proche parent vivant à l'extérieur de la localité dans laquelle il travaille, l'employé, sous réserve d'une entente avec le sous-ministre relativement aux modalités de récupération, peut anticiper au plus une sortie. Aux fins de la présente section, un proche parent est défini comme suit :

— conjoint, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, gendre et bru.

L'alinéa qui précède peut également s'appliquer lors du décès de l'ex-conjoint si cette personne est le père ou la mère de l'enfant à charge de l'employé et que cet enfant à charge réside avec l'employé.

Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à l'employé ou à sa personne à charge un nombre de sorties supérieur à celui auquel il a droit.

L'employé originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité isolée où se situe son port d'attache, ayant été recruté sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'il y vivait maritalement avec un conjoint du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la présente section même s'il perd son statut de conjoint.

Évacuation d'urgence d'une localité isolée pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse

10-43.10 Lorsque l'employé ou l'une de ses personnes à charge doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues aux paragraphes *a)* et *b)* de l'article 10-43.09 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, le sous-ministre acquitte le coût du transport par avion aller-retour. L'employé doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou du médecin du poste, ou, si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical du médecin

traitant, est accepté comme preuve. Dans le cas de complication reliée à la grossesse, un rapport écrit signé par la sage-femme est aussi accepté comme preuve.

Le sous-ministre acquitte également le coût du transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

Le sous-ministre accorde un congé sans traitement à l'employé lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence afin de lui permettre de l'accompagner sous réserve des congés sociaux prévus à la section 8-36.00.

Autres avantages

10-43.11 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 dans une des localités visées à l'article 10-43.02 et dont le point de départ est situé à plus de cinquante (50) kilomètres de cette localité, les frais suivants :

a) le coût du transport de l'employé déplacé et de sa personne à charge;

b) le coût du transport de ses effets personnels et ceux de sa personne à charge jusqu'à concurrence de :

— deux cent vingt-huit (228) kg pour chaque adulte ou enfant de douze (12) ans ou plus;

— cent trente-sept (137) kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

c) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants), s'il y a lieu, autres que ceux fournis par le sous-ministre;

d) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels s'il y a lieu;

e) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, bateau ou train.

Le poids de deux cent vingt-huit (228) kg prévu au paragraphe *b)* est augmenté de quarante-cinq (45) kg par année de service passé sur le territoire à travailler pour l'employeur. Cette disposition couvre exclusivement l'employé.

L'employé n'a pas droit au remboursement de ces frais s'il démissionne ou abandonne son emploi avant le quarante-cinquième jour de séjour sur le territoire à moins que le syndicat et le sous-ministre n'en conviennent autrement.

De plus, l'employé qui, à la demande de l'employeur, est affecté ou muté dans une des localités visées à l'article 10-43.02 ou hors de l'une de ces localités, se voit rembourser les frais relatifs à son déménagement selon les dispositions prévues à la section 10-46.00 dans la mesure où leur remboursement n'est pas prévu à la présente section.

10-43.12 Si l'employé admissible aux dispositions des paragraphes *b), c),* et *e)* de l'article 10-43.11 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, il y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date de son entrée en fonction.

10-43.13 Les frais prévus à l'article 10-43.11 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 lors d'une première affectation ou mutation dans une des localités visées à l'article 10-43.02;

b) lors d'une affectation ou d'une mutation à partir d'une des localités visées à l'article 10-43.02 vers une autre de ces localités;

c) lors du retour définitif par affectation ou mutation dans une localité autre que celles visées à l'article 10-43.02;

d) lors de la cessation définitive d'emploi ou d'une mise à pied. Les frais sont alors remboursés de la localité visée à l'article 10-43.02 jusqu'au point de départ. Pour les secteurs I et II, dans le cas de démission, le remboursement est effectué au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an;

e) lorsque l'employé obtient un congé pour poursuivre des études. Les frais sont alors remboursés de la localité isolée où se situe son port d'attache jusqu'au point de départ. Dans ce cas, les frais visés à l'article 10-43.11 sont également remboursables à l'employé dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où il exerce ses attributions.

Dans le cas où l'employé est recruté à l'extérieur du Québec, le montant total des frais remboursables ne doit pas excéder ce qu'il en aurait coûté pour un déplacement entre Montréal et le lieu où l'employé exerce ses attributions.

Décès de l'employé

10-43.14 Dans le cas du décès de l'employé ou de l'une de ses personnes à charge, le sous-ministre paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, le sous-ministre rembourse à la personne à charge les frais inhérents au déplacement aller-retour de la localité isolée où se situait le port d'attache de l'employé au lieu d'inhumation situé au Québec.

Remboursement de dépenses de transit

10-43.15 Le sous-ministre rembourse à l'employé, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, les frais de repas, de taxi et d'hébergement s'il y a lieu, encourues en transit pour lui-même et sa personne à charge, lors du recrutement et de toute sortie réglementaire prévue à la présente section, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Dans le cas où les deux (2) conjoints travaillent pour l'employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des avantages accordés par les dispositions des articles 10-43.11 à 10-43.15. Dans le cas où un des conjoints reçoit des avantages équivalents de la part d'un autre employeur ou d'une autre source, le sous-ministre n'est tenu à aucun remboursement.

Allocation de rétention

10-43.16 L'employé dont le port d'attache est situé à Sept-Îles (dont Clarke City), Port-Cartier, Gallix et Rivière-Pentecôte reçoit une allocation de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) du traitement annuel. Cette allocation remplace les ajustements régionaux dont bénéficient certains employés conformément à l'article 10-42.04.

L'allocation de rétention versée à l'employé à temps partiel est calculée sur la base du traitement pour les heures rémunérées à taux normal.

Allocation d'adaptation

10-43.17 L'employé autochtone résidant dans les secteurs IV et V définis à l'article 10-43.02 ou dans les localités de Chisasibi ou Radisson, dont le point de départ est situé dans l'un ou l'autre de ces secteurs, appelé à exercer ses attributions de façon régulière en dehors des secteurs prévus à l'article 10-43.02 reçoit une allocation d'adaptation dont les conditions sont prévues ci-après.

10-43.18 Le montant de l'allocation est déterminé en fonction de l'allocation prévue à l'article 10-43.03 pour le secteur où est situé le point de départ de l'employé visé et ce, pour une période de trois (3) ans, selon un taux décroissant établi comme suit :

1re année :	100 % de l'allocation annuelle d'isolement;
2e année :	66,6 % de l'allocation annuelle d'isolement;
3e année :	33,3 % de l'allocation annuelle d'isolement.

Cette allocation est payée conformément aux dispositions de l'article 10-43.05.

10-43.19 L'employé visé à l'article 10-43.17 n'a pas droit à l'allocation d'adaptation lorsqu'il reçoit une allocation d'isolement.

10-43.20 L'employé visé à l'article 10-43.17 a également droit aux divers bénéfices prévus à l'article 10-43.11, et ce, aux conditions applicables y énoncées.

10-43.21 L'employé visé à l'article 10-43.17 bénéficie pour une période de trois (3) ans, du régime de sorties suivant et ce, selon les modalités de remboursement et aux conditions prévues à l'article 10-43.09 ; les frais sont remboursés jusqu'à concurrence de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour entre Montréal ou Québec et le point de départ de l'employé.

	Sans personne à charge	Avec personne à charge
1re année :	4 sorties par année	3 sorties par année
2e année :	3 sorties par année	2 sorties par année
3e année :	2 sorties par année	1 sortie par année

Employés nordiques

10-43.22 Les dispositions suivantes prévoient les conditions de travail particulières à l'employé qui travaille dans les secteurs IV et V définis à l'article 10-43.02, et dans les localités de Chisasibi et Radisson.

Examens médicaux

Examen de pré-emploi

10-43.23 L'employé non résidant, autre qu'autochtone, ainsi que sa personne à charge doivent se soumettre à un examen médical avant leur départ et faire parvenir au sous-ministre les formulaires appropriés dûment remplis. Les frais d'examen sont assumés par le sous-ministre à la condition que le candidat accepte l'emploi offert.

Contrôle médical

10-43.24 Le sous-ministre peut, en tout temps, exiger de l'employé qu'il subisse un examen médical, par un médecin qu'il désigne. Les frais d'un tel examen sont assumés par le sous-ministre. Il peut également exiger une attestation de bonne santé de l'employé ou de sa personne à charge, si l'un ou l'autre a dû s'absenter des secteurs nordiques pour raisons médicales.

Évacuation pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse

Coût du transport

10-43.25 Lorsque l'employé non résidant ou l'une de ses personnes à charge doit être évacué du port d'attache pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, le sous-ministre acquitte le coût du transport par avion aller-retour.

L'employé doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou du médecin du poste ou, si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical du médecin traitant est accepté comme preuve.

Le sous-ministre acquitte également le coût du transport par avion aller-retour de l'employé non résidant ou de la personne qui accompagne la personne évacuée du port d'attache jusqu'à Québec, Montréal ou tout autre aéroport, à condition toutefois que le coût du transport n'excède pas celui du transport entre Montréal ou Québec et les deux (2) postes sous-régionaux de Kuujjuaq et Whapmagoostui.

Congé sans traitement

10-43.26 Le sous-ministre accorde un congé sans traitement à l'employé non résidant lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse afin de lui permettre de l'accompagner, sous réserve des congés sociaux prévus à la section 8-36.00.

Temps d'attente

10-43.27 Lorsque l'employé non résidant ou l'une de ses personnes à charge doit être évacué pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse et est de passage dans un poste sous-régional où il doit attendre une correspondance pour être évacué ou lors du retour de cette évacuation, le sous-ministre loge et nourrit ces personnes durant toute la période de l'attente à raison de trois dollars (3,00 $) par jour par adulte et enfant de douze (12) ans ou plus et de un dollar (1,00 $) par jour par enfant de moins de douze (12) ans.

À son retour d'évacuation, si le sous-ministre retarde le retour pour que l'employé prenne un avion du gouvernement, le sous-ministre lui rembourse les frais de séjour durant la période d'attente conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, et l'employé est rémunéré comme s'il était au travail jusqu'à un maximum quotidien équivalant à sa journée de travail.

Conditions de vie

Logement

10-43.28 L'employé non résidant avec ou sans personne à charge peut louer de l'employeur une maison ou un appartement.

Coût de location

10-43.29 Le coût mensuel de location d'un appartement ou d'une maison est de quatre-vingt-dix dollars (90,00 $). Un coût de vingt-cinq dollars (25,00 $) par pièce en sus d'une chambre à coucher, une cuisine, un salon et une salle de bains vient s'ajouter à ce montant initial.

Conditions de location

10-43.30 L'appartement ou la maison est loué en totalité sans égard au nombre de personnes à charge.

L'employé qui désire louer un appartement ou une maison doit signer un bail et autoriser le sous-ministre à déduire de sa paie le coût de location sans égard aux périodes d'absences temporaires.

Quantité maximale allouée pour l'approvisionnement

10-43.31 L'employé non résidant qui doit pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture et en produits d'entretien domestique et à celui de sa personne à charge et qui ne peut le faire parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du remboursement des frais de transport de cette nourriture :

— une quantité maximale de sept cent vingt-sept (727) kg par année, par adulte et par enfant de douze (12) ans ou plus;

— une quantité maximale de trois cent soixante-quatre (364) kg par année, par enfant de moins de douze (12) ans.

Cet avantage est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes :

a) soit que l'employeur se charge lui-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;

b) soit qu'il verse à l'employé une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

À compter du 1er mars 2000, l'employé bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture, a droit annuellement au 1er mars, à une indemnité additionnelle égale à soixante-six pour cent (66 %) du montant des dépenses remboursées pour le transport de nourriture pour la période du 1er janvier au 31 décembre qui précède.

Aux fins du présent article, les localités de Mistissini et Waswanipi sont considérées comprises dans les secteurs nordiques.

Modalités de paiement et de remboursement

10-43.32 Le remboursement s'effectue sur présentation de pièces justificatives en tenant compte du fait que le transport de la nourriture doit s'effectuer en provenance de la source la plus accessible et qu'il ne doit pas dépasser, de toute façon, le coût de transport en vigueur entre Montréal et le port d'attache de l'employé.

L'employé qui quitte définitivement les secteurs nordiques et qui a été remboursé en trop, compte tenu du nombre de mois complets au cours desquels il a été affecté dans les secteurs nordiques, devra rembourser au sous-ministre l'argent reçu en trop.

Horaire de travail particulier

10-43.33 La semaine normale de travail de l'employé à temps complet est de quarante (40) heures, effectuées du lundi au vendredi, et la durée quotidienne de travail est de huit (8) heures effectuées consécutivement et généralement réparties entre 8 h et 17 h à l'exclusion de la période de repas d'une durée d'au moins trois quarts (¾) d'heure.

Toutefois, le sous-ministre peut modifier la répartition des heures de travail de la même façon et aux mêmes conditions qu'il peut le faire pour le régime d'heures de travail prévu à l'article 8-30.01. Il est entendu que les régimes d'heures de travail ainsi établis respecteront dans la mesure du possible les dispositions de l'article 8-30.10.

En conséquence du premier alinéa, pour l'employé à temps partiel, seul est considéré comme heures supplémentaires, le travail effectué en plus de son horaire normal : soit en plus de huit (8) heures dans une même journée, soit en plus de quarante (40) heures travaillées à taux normal pendant la même semaine. Il est entendu que les heures effectuées en dehors de l'horaire normal de l'employé qui ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires sont rémunérées à taux normal, selon le taux horaire de traitement de l'employé.

Conditions régissant le déplacement entre le point de départ et les secteurs nordiques au moment de l'affectation, de la mutation, du recrutement et du retour

Rémunération

10-43.34 Le jour du départ pour les secteurs nordiques et le jour du retour sont considérés et rémunérés comme une journée normale de travail.

Au début de l'emploi, lorsqu'à la date fixée avec réservation confirmée par le sous-ministre, la compagnie aérienne retarde son départ pour le secteur nordique où se situe le port d'attache de l'employé, les journées d'attente qui en découlent pour l'employé non résidant sont considérées et rémunérées comme des journées normales de travail, à moins que l'employé ne se désiste par la suite.

Frais de transport

10-43.35 Au moment de l'affectation, de la mutation, du recrutement ou du départ des secteurs nordiques de l'employé non résidant et de sa personne à charge, les frais de transport entre le point de départ et le port d'attache de l'employé dans les secteurs nordiques sont acquittés ou remboursés par le sous-ministre, conformément aux dispositions des articles 10-43.11 à 10-43.15.

Lorsque, à la date fixée avec réservation confirmée par le sous-ministre, une compagnie aérienne retarde son départ pour le secteur nordique où se situe le port d'attache de l'employé, les frais alors encourus par l'employé et sa personne à charge sont remboursés sur présentation de pièces justificatives et conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

Transport des effets personnels

10-43.36 Au moment de l'affectation, de la mutation, du recrutement ou du départ définitif de l'employé non résidant des secteurs nordiques, les frais de transport de ses effets personnels et de ceux de sa personne à charge, sont payés conformément aux dispositions des articles 10-43.11 à 10-43.15.

Au moment du départ définitif des secteurs nordiques, une quantité additionnelle de quarante-cinq (45) kg de bagages par adulte ou enfant de douze (12) ans ou plus est allouée à l'employé qui a accumulé un (1) an d'ancienneté dans les secteurs nordiques et de soixante- huit (68) kg de bagages par adulte ou enfant de douze (12) ans ou plus pour chaque année complète accumulée subséquemment.

Entreposage des effets personnels

10-43.37 Le sous-ministre rembourse les frais d'entreposage encourus par l'employé non résidant et ce, aux conditions suivantes :

a) l'employé doit, au moment de l'entreposage, remettre au sous-ministre une copie du contrat d'entreposage signé avec une entreprise autorisée à cette fin;

b) l'employé doit accomplir une période d'emploi continue de douze (12) mois dans les secteurs nordiques;

c) le montant total des frais remboursés est le montant réel encouru jusqu'à concurrence de huit cents dollars (800,00 $) par période de douze (12) mois.

Sorties

Journées de congé

10-43.38 L'employé a droit aux sorties prévues à l'article 10-43.09. Le transport par avion aller-retour de l'employé non résidant et de sa personne à charge est payé par le sous-ministre. Le coût total du transport est payé à l'employé jusqu'à concurrence de celui correspondant à la distance entre son point de départ et son port d'attache dans les secteurs nordiques ou entre Montréal et son port d'attache dans les secteurs nordiques pour l'employé recruté à l'extérieur du Québec.

L'employé a droit à un maximum de quarante (40) jours ouvrables de congé pour ces sorties, incluant les journées de vacances auxquelles il pourrait avoir droit. Afin d'assurer le bon fonctionnement des unités administratives, les périodes de congé doivent être autorisées par le sous-ministre.

Pour l'employé à temps partiel, les journées de congé pour les sorties ne peuvent excéder un maximum de huit (8) semaines.

Ces journées de congé sont sans traitement à moins que l'employé ne bénéficie de journées de vacances payées conformément aux dispositions de la présente convention collective ou d'un congé en compensation des heures supplémentaires.

Rémunération

10-43.39 L'employé est rémunéré le jour du départ pour son port d'attache dans les secteurs nordiques et le jour du retour comme une journée normale de travail. Il en est de même pour les heures d'attente découlant des retards de départ imputables à la compagnie aérienne ou lorsque le retard découle de la décision du sous-ministre d'utiliser un avion du Gouvernement. Dans un tel cas, les heures d'attente quotidiennes de l'employé sont rémunérées jusqu'à un maximum équivalant au nombre d'heures de sa journée normale de travail.

Frais de déplacement et de séjour

10-43.40 Les frais inhérents à ces sorties sont remboursés conformément à l'article 10-43.09.

L'employé non résidant, avec ou sans personne à charge, qui est de passage dans un poste sous-régional où il doit attendre une correspondance pour se rendre à son point de départ ou à son port d'attache dans les secteurs nordiques, est logé et nourri ainsi que sa personne à charge, pendant toute la durée de l'attente, à raison de trois dollars (3,00 $) par jour par adulte et enfant de douze (12) ans ou plus et de un dollar (1,00 $) par jour par enfant de moins de douze (12) ans.

Lorsqu'une compagnie aérienne retarde son départ vers les secteurs nordiques, le sous-ministre rembourse, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, les frais engendrés par cette attente et non assumés par la compagnie transporteuse. L'employé doit cependant rester en contact avec ladite compagnie pour connaître le moment du prochain départ.

Le sous-ministre peut en tout temps retarder le départ d'un employé non résidant ou son retour lorsqu'il juge plus économique d'utiliser un avion du Gouvernement dans la coordination de ses activités. Le sous-ministre rembourse alors, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, les frais de séjour de cet employé ainsi que ceux de sa personne à charge pour la durée de l'attente à la condition que ces frais de séjour aient été encourus ailleurs que dans les secteurs nordiques.

Lorsque le sous-ministre demande à l'employé de voyager à bord d'un avion du Gouvernement pour l'aller ou le retour et que l'avion fait escale en cours de route, le sous-ministre rembourse conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, les frais de séjour encourus par l'employé ainsi que ceux de sa personne à charge au cours de cet arrêt en autant qu'il ne s'agisse pas d'un endroit où le sous-ministre fournit les services requis.

Employés occasionnels ou saisonniers

10-43.41 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier sous réserve des particularités suivantes :

— le remboursement des frais prévus aux paragraphes *a)* et *b)* de l'article 10-43.11 s'appliquent à l'employé saisonnier lors de son rappel et de sa mise à pied et uniquement à la condition que l'employé ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre ou que son conjoint n'ait pas reçu un avantage équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source;

— les paragraphes *c)*, *d)* et *e)* de l'article 10-43.11 et l'article 10-43.13 ne s'appliquent pas à l'employé saisonnier;

— l'article 10-43.35 ne s'applique pas à l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an sauf en ce qui concerne le remboursement des frais inhérents à son seul déplacement.

10-44.00 Abrogé

10-45.00 Versement des gains

10-45.01 La paie des employés est versée à tous les deux (2) jeudis.

10-45.02 La totalité de la paie de l'employé est versée au moyen d'un virement automatique dans un compte unique d'une institution financière de son choix au Québec.

Dans la semaine où le dépôt est effectué, le sous-ministre rend accessible à l'employé un état de dépôt électronique lequel contient toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets. Si l'employeur ne dispose pas de l'environnement technologique permettant de rendre accessible l'état de dépôt électronique ou si l'employé n'a pas accès à un poste informatique individuel permettant la consultation, celui-ci recevra un état de dépôt en format papier.

10-45.03 Aux fins de permettre le versement de la paie tel que prévu au premier alinéa de l'article 10-45.02, l'employé remplit et remet au sous-ministre le formulaire d'adhésion au virement automatique.

10-45.04 L'employeur peut modifier le formulaire d'adhésion en transmettant un avis au syndicat quarante-cinq (45) jours à l'avance si cette modification est relative aux informations requises pour que ce formulaire soit dûment rempli conformément à l'article 10-45.03.

10-45.05 À la demande de l'employé, un acompte sur traitement, non inférieur à soixante-cinq pour cent (65 %) de son traitement, est remis au plus tard dans les cinq (5) jours de la date du versement prévu à l'article 10-45.01 à l'employé déjà inscrit sur la liste de paie régulière et ayant droit à sa paie mais dont la paie n'a pu être versée conformément à l'article 10-45.01 pour un motif hors de son contrôle.

10-45.06 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 son entrée en fonction consécutive à sa nomination ou son retour au travail. De plus, ces employés peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus à l'article 10-45.05.

10-45.07 Les primes et allocations, à moins d'une disposition contraire, sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été gagnées.

Les sommes dues pour le remboursement des heures supplémentaires effectuées sont payées dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elles ont été réclamées.

10-45.08 Les sommes que l'employeur doit payer à l'employé en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties en 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.

10-45.09 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des acomptes octroyés à l'employé, porte intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe *c)* de l'article 100.12 du Code du travail, intérêts et indemnité y prévus, à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas de l'article 10-45.06 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière.

De plus, les montants payables suivant les dispositions des articles 10-45.07 et 10-45.08 portent également intérêt au taux prévu ci-dessus à compter de l'expiration des délais prévus à ces articles.

10-45.10 Le taux horaire de l'employé s'obtient en divisant son taux de traitement annuel par mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3).

Le traitement hebdomadaire d'un employé s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa semaine normale de travail, tandis que le traitement quotidien s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comprend sa journée normale de travail.

10-45.11 Au départ de l'employé qui aura donné un préavis de trente (30) jours à cet effet, le sous-ministre lui remet un état détaillé des montants dus aux titres de traitement, de congés de maladie et de vacances.

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

10-45.12 Avant de réclamer de l'employé des montants qui lui ont été versés en trop, le sous-ministre lui transmet un état détaillé de ces montants et le consulte sur le mode de remboursement.

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

Cependant, si l'employé conteste par grief une réclamation relative à une absence de dix (10) jours ouvrables et plus reliée à l'application des sections 9-38.00 ou 9-39.00, le montant n'est pas récupéré avant le règlement du grief si l'employé en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, l'employé, le cas échéant, doit rembourser, selon les dispositions du présent article, le montant versé en trop lequel porte intérêt au taux prévu à l'article 10-45.09, pour la période s'échelonnant de la date de la réclamation par le sous-ministre à la date du début du remboursement.

10-45.13 Malgré le 2^{e} paragraphe de l'article 10-45.12 et dans les cas ci-après énumérés, les sommes réclamées à un employé sont remboursées selon les modalités suivantes :

— si le montant versé en trop résulte de l'application de l'article 9-38.21 ou 9-39.07 en raison du paiement rétroactif d'une prestation d'invalidité de base par un organisme public, tel montant est acquis au sous-ministre et exigible immédiatement en un seul versement;

— si le montant versé en trop résulte des retards à réduire le traitement en application du régime d'assurance traitement, la retenue est effectuée au retour au travail pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué;

— si le montant versé en trop résulte de l'application de l'article 8-31.39, 9-37.22 ou 9-37.34, la retenue est effectuée conformément aux modalités prévues à ces articles.

10-45.14 Aux fins de l'application de la présente convention collective, l'intérêt sur les capitaux ne porte pas intérêt.

10-46.00 Frais à l'occasion d'un déménagement

10-46.01 Les dispositions de la présente section visent l'employé qui, à la demande de l'employeur, est l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile et ce, conformément aux conditions prévues à l'article 6 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires.*

L'employé qui répond à une offre d'affectation, de mutation ou de promotion est réputé agir à la demande de l'employeur.

Malgré ce qui précède, les articles 10-46.03 et suivants de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé qui, en vertu du paragraphe *c)* de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec le sous-ministre une entente par laquelle il renonce à son droit au remboursement de ses frais de déménagement.

10-46.02 L'employé doit être avisé de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. Dans le cas d'un déménagement suite à un déplacement total ou partiel d'une unité administrative, l'avis se calcule à compter de la fin de la période prévue à l'article 6-24.04 ou, le cas échéant, à toute date antérieure où l'employé fait part de son acceptation.

Cependant, si l'employé a un enfant à charge résidant chez lui qui fréquente une maison d'enseignement, le sous-ministre ne doit pas exiger que l'employé déménage au cours de l'année scolaire, sauf s'il y consent.

10-46.03 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 allocations prévues à la présente section.

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

Congés avec traitement

10-46.04 L'employé déplacé a droit aux congés suivants :

a) un congé avec traitement, d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables sans compter la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, le sous-ministre rembourse à l'employé, pour lui, son conjoint et son enfant à charge, les frais de transport pour un voyage aller-retour ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois (3) jours et ce, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents.*

Malgré ce qui précède, le sous-ministre peut autoriser des jours additionnels lors de circonstances exceptionnelles. De même il peut, sur demande de l'employé, remplacer le remboursement des frais de transport et de séjour de l'enfant à charge par le remboursement des frais de garde de cet enfant à charge. Le montant versé ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit l'employé pour son enfant à charge s'il l'avait accompagné dans sa recherche d'un domicile;

b) un congé avec traitement de trois (3) jours ouvrables pour déménager et emménager. À cette occasion, le sous-ministre rembourse à l'employé, pour lui, son conjoint et son enfant à charge, les frais de

transport ainsi que les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois (3) jours et ce, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents.*

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

Les congés octroyés à l'employé à temps partiel en vertu des paragraphes *a)* ou *b)* sont d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables pour l'employé qui travaille à plus de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet et d'une journée et demie (1 ½) pour celui qui travaille de vingt-cinq pour cent (25 %) à soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet.

Frais de déménagement

10-46.05 Le sous-ministre rembourse, sur production de pièces justificatives et selon les modalités prévues à l'annexe 1 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, les frais occasionnés pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'employé visé, de son conjoint et de son enfant à charge, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition que l'employé utilise les services d'une firme de déménagement désignée au *Guide d'achats de la direction générale des acquisitions* ou, en l'absence de firme désignée au guide, à la condition que l'employé fournisse à l'avance au moins deux estimations détaillées des frais à prévoir.

Malgré ce qui précède, le présent article ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu du paragraphe *a)* de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec le sous-ministre une entente à l'effet de procéder lui-même à son déménagement.

10-46.06 Le sous-ministre ne paie pas le coût de transport du véhicule personnel de l'employé à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence ne soit pas accessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation ne sont pas remboursés par le sous-ministre.

Entreposage des meubles

10-46.07 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, le sous-ministre paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'employé, de son conjoint et de son enfant à charge pour une période ne dépassant pas trois (3) mois.

Dépenses connexes

10-46.08 Le sous-ministre paie à l'employé déplacé l'indemnité pour les dépenses connexes prévue à l'article 5 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires.*

Rupture de bail

10-46.09 À l'abandon d'un logement avec bail à durée indéterminée, le sous-ministre paie, s'il y a lieu, à l'employé visé à l'article 10-46.01 une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. Dans le cas d'un bail à durée fixe, le sous-ministre dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, l'employé qui doit résilier son bail et pour lequel le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, l'employé doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles et sur production des pièces justificatives, le sous-ministre peut prolonger le délai de trois (3) mois prévu au premier alinéa sans excéder le terme fixé par le bail.

10-46.10 Les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location du logement ou la cession du bail sont à la charge du sous-ministre, si l'employé choisit de sous-louer lui-même son logement ou de céder son bail.

Vente et achat de résidence

10-46.11 Le sous-ministre paie pour la vente ou l'achat de la résidence principale de l'employé déplacé ou de son conjoint, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant :

a) les honoraires d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agent immobilier immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent et ce, uniquement lors de la vente de la résidence principale;

b) sur production de pièces justificatives, les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une résidence principale, à l'endroit de son nouveau port d'attache, à la condition que l'employé ou son conjoint soit déjà propriétaire de la résidence principale au moment du déplacement et qu'il l'ait vendue, ou que l'employé ou son conjoint ait été propriétaire d'une résidence principale avant le déplacement qui a occasionné la location d'une résidence de l'employeur ; les frais réels encourus pour l'obtention d'un certificat de localisation sont remboursés;

c) les frais réels encourus pour la radiation de l'hypothèque;

d) la taxe municipale sur les mutations immobilières;

e) les frais d'évaluation ou les frais d'inspection exigés par l'institution prêteuse.

Malgré ce qui précède, le paragraphe *a)* du présent article ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu du paragraphe *b)* de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec le sous-ministre une entente à l'effet de vendre lui-même sa résidence principale ou celle de son conjoint.

10-46.12 Si la résidence principale de l'employé déplacé ou de son conjoint, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le sous-ministre rembourse à l'employé, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, sur production des pièces justificatives, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant :

a) les taxes municipales et scolaires;

b) les intérêts effectifs sur le solde de l'hypothèque;

c) le coût de la prime d'assurance;

d) les intérêts courus sur un emprunt auprès d'une institution prêteuse, contracté pour l'achat ou la construction de la nouvelle résidence principale. Ces intérêts qui sont remboursés au moment de la vente, sont calculés sur un emprunt qui ne peut excéder la différence entre le prix de vente de la résidence principale nouvellement vendue et le solde de l'hypothèque;

e) les seuls frais de garde suivants de la résidence principale inoccupée :

i) les frais d'électricité et de chauffage;

ii) les frais raisonnables nécessaires à l'entretien courant du terrain de la résidence principale;

iii) les frais raisonnables nécessaires à la surveillance de la résidence principale lors de circonstances exceptionnelles ou lorsque la compagnie d'assurance l'exige.

Sont également remboursables, sur production des pièces justificatives, les frais communs de condominium pour la portion afférente aux dépenses prévues au présent article.

Dans des circonstances exceptionnelles, le sous-ministre peut autoriser la prolongation du délai de trois (3) mois prévu au premier alinéa. Toutefois, cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période qui excède douze (12) mois à compter du moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

Malgré ce qui précède, le paragraphe *e)* du présent article ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu du paragraphe *b)* de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec le sous-ministre une entente à l'effet de vendre lui-même sa résidence principale ou celle de son conjoint.

Frais de séjour

10-46.13 Le sous-ministre rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de l'avis prévu à l'article 10-46.02, lorsqu'il est nécessaire que l'employé se rende au lieu de son nouveau port d'attache avant l'expiration de cet avis.

10-46.14 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, le sous-ministre paie les frais de séjour de l'employé, de son conjoint et de son enfant à charge, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, et ce, pour une période ne dépassant pas normalement deux (2) mois.

10-46.15 Dans des circonstances exceptionnelles, si le sous-ministre autorise une prolongation des périodes mentionnées aux articles 10-46.13 et 10-46.14, l'employé doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Dans ce cas, la contribution de l'employé est établie à partir de son coût de vie normal.

10-46.16 Si le déménagement est retardé avec l'autorisation du sous-ministre et si son conjoint et son enfant à charge ne sont pas relogés immédiatement, le sous-ministre assume les frais de transport de l'employé, pour visiter sa famille :

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

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

Exclusions

10-46.17 Les dispositions des articles 10-46.11 et 10-46.12 ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans.

Cependant, le sous-ministre rembourse à l'employé, sur présentation du bail, le montant de son nouveau loyer pendant au plus trois (3) mois si 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*.

10-46.18 Les dispositions prévues aux articles 10-46.11, 10-46.12 et 10-46.17 ne s'appliquent pas dans le cas du déplacement d'un employé exerçant des attributions impliquant des changements de domicile fréquents requis par le sous-ministre pour des raisons d'efficacité administrative, à moins qu'il ne s'agisse d'une première affectation à partir d'un emploi n'impliquant pas de changements fréquents de domicile pour des raisons d'efficacité administrative à un emploi qui implique un changement de domicile pour lesdites raisons et qui requiert à cette occasion un premier déplacement de l'employé en cause.

Employés occasionnels ou saisonniers

10-46.19 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent, au regard des employés occasionnels ou saisonniers, qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

10-47.00 Frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents

10-47.01 Les frais de déplacement et d'assignation sont réglementés par la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.

10-47.02 L'employeur peut en tout temps modifier cette directive après avoir pris avis du syndicat, sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doit avoir pour effet de modifier à la baisse les taux et autres frais inhérents à un déplacement. Les taux de kilométrage en application de la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* peuvent varier sans toutefois être inférieurs à 0,34$/km pour les premiers 8000 kilomètres et à 0,255$/km pour les kilomètres subséquents.

10-47.03 L'employeur procède à la révision semestrielle des indemnités de kilométrage concernant l'utilisation d'un véhicule automobile personnel compte tenu des variations du prix de l'essence et des taux d'intérêt.

CHAPITRE 11-0.00
CONDITIONS PARTICULIERES CONCERNANT CERTAINS STATUTS

11-48.00 Détachement

11-48.01 L'employé en détachement dans le cadre d'une entente entre l'employeur et le gouvernement du Canada, le gouvernement d'une autre province ou le gouvernement d'un autre pays ou un organisme international est en congé avec traitement suivant l'échelle de traitement qui lui est applicable. Durant la période au cours de laquelle il est en détachement, il est régi par la *Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion* et son ancienneté s'accumule.

Cependant, les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent pas à cet employé sauf celles concernant les échelles de traitement, l'organisation de la carrière, les mesures disciplinaires, la cotisation syndicale et les assurances collectives (vie, maladie, traitement). Le droit de grief n'est accordé que pour les dispositions ci-haut mentionnées.

11-48.02 À son retour au travail, l'employé se voit attribuer, suivant les emplois disponibles, des attributions correspondant à sa classe d'emplois et, si l'employé le désire, il peut retourner dans la même unité administrative pourvu que les circonstances le permettent.

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

Employés occasionnels ou saisonniers

11-48.03 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

11-49.00 Les employés occasionnels et saisonniers

Dispositions générales

Période d'essai

11-49.01 L'employé occasionnel autre que saisonnier doit, pour être maintenu en fonction, accomplir avec succès une période d'essai de six (6) mois consécutifs. La décision du sous-ministre de mettre fin à l'emploi à l'intérieur de ce délai ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

Toutefois, l'employé qui, dans le ministère où il est nommé à titre d'employé occasionnel, a déjà complété avec succès une période d'essai dans sa classe d'emplois, n'a pas à accomplir une nouvelle période d'essai.

Préavis

11-49.02 Le sous-ministre doit donner à l'employé occasionnel ou saisonnier ayant accumulé trois (3) mois d'ancienneté, un préavis avant son licenciement ou sa mise à pied pour plus de six (6) mois, lorsque le licenciement ou la mise à pied survient avant l'expiration de sa période prévue d'emploi.

La durée du préavis est d'une (1) semaine si la période prévue d'emploi est de moins d'un (1) an et de deux (2) semaines si elle est d'un (1) an ou plus.

Attribution d'un port d'attache

11-49.03 Lors d'un engagement, l'employé occasionnel se voit attribuer un port d'attache par le sous-ministre.

Création et mise à jour des listes de rappel des employés saisonniers

Établissement des listes

11-49.04 Les listes de rappel des employés saisonniers en vigueur à la date de signature de la présente convention collective demeurent en vigueur.

Les listes de rappel des employés saisonniers sont établies par classe d'emplois, par unité administrative, par territoire ou port d'attache, ou selon les critères particuliers à chaque ministère; elles doivent indiquer le rang et le lieu de résidence de chaque employé. Le sous-ministre inscrit sur celles-ci, à titre indicatif, la période prévue d'emploi.

Les critères particuliers à chaque ministère doivent être transmis au syndicat dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de la présente convention collective et ne peuvent être modifiés au cours d'une année.

Lorsque le sous-ministre modifie ses territoires de travail, il doit informer le syndicat à l'avance afin de lui permettre de formuler des recommandations. De plus, si les modifications apportées aux territoires font en sorte que des emplois visés par des listes distinctes, en raison de l'ancienne délimitation territoriale, se retrouvent dans un même territoire, le nom des employés bénéficiant d'un droit de rappel est placé sur une même liste de rappel en fonction de l'ancienneté accumulée en vertu du droit de rappel de chacun.

Détermination du rang

11-49.05 Une fois déterminé, le rang qu'occupe un employé ne peut être modifié que si l'un des événements suivants survient :

— retrait du nom d'un employé conformément aux dispositions des articles 11-49.07, 11-49.08 ou 11-49.16; dans un tel cas, les autres employés conservent leur position relative dans la liste de rappel;

— modifications à la liste de rappel résultant de l'application de l'article 11-49.07 ou 11-49.08.

11-49.06 Lors d'une nouvelle inscription sur une liste de rappel d'employés saisonniers existante ou lorsque le sous-ministre procède à l'établissement d'une nouvelle liste de rappel d'employés saisonniers, le nom du nouvel employé saisonnier ayant acquis son droit de rappel conformément aux dispositions de l'article 11-49.11 s'ajoute, le cas échéant, à la suite du nom des employés qui y sont déjà inscrits. Si le nom de plusieurs employés doit être ajouté, leur rang respectif est déterminé en fonction du nombre de jours de travail effectif accumulé pendant la période au cours de laquelle ils ont acquis leur droit de rappel et, le cas échéant, en fonction du nombre de jours de travail effectif accumulé au cours de l'année précédente dans le même emploi et la même classe d'emploi. Si plusieurs employés ont accumulé le même nombre de jours, les rangs sont départagés en appliquant d'abord la règle décrite au paragraphe a) ci-dessous et, si besoin est, en appliquant ensuite la règle décrite au paragraphe b) :

a) Les rangs sont départagés en prenant comme base la sommation de la date et du mois de naissance, une somme plus basse ayant préséance sur une somme plus élevée;

b) Si deux (2) employés ou plus sont ex aequo à la suite de l'application de la règle prévue au paragraphe a), les rangs sont départagés en appliquant l'ordre alphabétique, selon le nom de l'employé à la date où son rang est établi dans la liste de rappel.

11-49.07 Le sous-ministre peut, après entente avec le syndicat, procéder à l'inscription du nom d'un employé saisonnier sur une autre liste de rappel d'employés saisonniers que celle où son nom apparaît déjà, et ce, à la condition qu'il possède les qualifications requises. Dans un tel cas, le nom de l'employé est rayé de son ancienne liste de rappel et son rang dans sa nouvelle liste de rappel est déterminé selon la durée de son ancienneté accumulée en vertu de son droit de rappel à la date effective de la modification.

Malgré ce qui précède, le sous-ministre peut convenir avec le syndicat d'autres modalités concernant la détermination du rang dans une liste de rappel d'employés saisonniers.

11-49.08 Des listes de rappel d'employés saisonniers distinctes sont établies selon qu'il s'agit d'emplois à temps complet ou d'emplois à temps partiel. Lorsque le sous-ministre décide de modifier des emplois à temps complet en des emplois à temps partiel, ces emplois sont offerts en priorité aux employés saisonniers dont le nom est inscrit sur la liste de rappel des employés à temps complet. Le nom de l'employé qui accepte de remplir un emploi ainsi modifié est rayé de la liste de rappel des employés à temps complet et inscrit sur une liste de rappel d'employés à temps partiel et son rang est établi selon la durée de son ancienneté accumulée en vertu de son droit de rappel à la date effective de l'inscription de son nom sur la liste d'employés à temps partiel.

Mises à jour des listes

11-49.09 Le sous-ministre met à jour les listes de rappel d'employés saisonniers en vigueur au moins une (1) fois par année, les affiche dans chaque port d'attache concerné et transmet au syndicat une (1) copie de ces listes mises à jour.

Les dates d'affichage pour chaque ministère sont transmises au syndicat dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de la présente convention collective et elles ne peuvent être modifiées qu'après consultation du syndicat.

11-49.10 L'employé saisonnier peut, uniquement pour contester l'exclusion de son nom pour un motif autre que celui prévu à l'article 11-49.16 ou la modification de son rang dans la liste de rappel depuis le dernier affichage, recourir à la procédure de règlement de griefs, et ce, dans les trente (30) jours suivant l'affichage des listes dans les ministères.

Acquisition du droit de rappel

11-49.11 Lors de la mise à jour annuelle des listes de rappel, tel qu'il est prévu au premier alinéa de l'article 11-49.09, le nom d'un employé occasionnel est inscrit sur une liste de rappel d'employés saisonniers si les deux (2) conditions suivantes sont remplies :

a) avoir été à l'emploi pendant une période continue d'au moins trois (3) mois, au cours de laquelle l'employé a accumulé, dans le cadre de son horaire normal, un minimum de soixante (60) jours de travail effectif dans un même emploi qui chaque année doit être occupé pour une durée d'au moins trois (3) mois;

b) avoir fait l'objet d'une évaluation positive; cette évaluation est faite conformément à la section 5-16.00. Une copie de cette évaluation est remise à l'employé au plus tard dans les trente (30) jours suivant la fin de sa période d'emploi. L'employé est considéré avoir fait l'objet d'une évaluation positive si l'évaluation ne lui a pas été remise dans le délai imparti. Le contenu d'une évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

Le nom de l'employé est inscrit sur la liste de rappel d'employés saisonniers visée par l'emploi occupé; le cas échéant, le sous-ministre procède à l'établissement d'une nouvelle liste de rappel d'employés saisonniers.

L'employé n'acquiert son droit de rappel et n'obtient son statut d'employé saisonnier qu'à compter de la date d'affichage de la liste de rappel sur laquelle son nom doit être inscrit; seul l'employé qui remplit les deux (2) conditions prévues au présent article peut, dans les trente (30) jours suivant l'affichage de la liste, recourir à la procédure de règlement de griefs uniquement pour contester la non-inclusion de son nom sur la liste de rappel.

Aux fins de l'application du paragraphe *a)* du présent article, sont comptabilisés comme jours de travail effectif, les jours pris en compensation des heures travaillées en surplus de celles requises durant la période de référence prévue à un régime d'horaire variable et créditées à taux normal.

Processus de rappel et de mise à pied

11-49.12 L'emploi saisonnier est confié à l'employé saisonnier en disponibilité et inscrit sur la liste de rappel d'employés saisonniers visée, à la condition que cet employé soit classé et qualifié pour effectuer le travail à

accomplir, sous réserve du droit du sous-ministre de confier cet emploi à un employé temporaire ou permanent. Malgré la définition d'emploi saisonnier prévu au paragraphe *e)* de l'article 1-1.01, cet emploi peut être d'une durée inférieure à trois (3) mois consécutifs.

Malgré les dispositions qui précèdent, lorsque ledit emploi peut être occupé par un ou plusieurs employés, pour une période prévisible ne pouvant excéder vingt et un (21) jours consécutifs, le sous-ministre n'est pas tenu de confier ledit emploi à un employé saisonnier; il en est de même si le travail à accomplir est en dehors de la période d'emploi prévue à la liste de rappel de l'employé.

Lorsque le sous-ministre procède au rappel ou à la mise à pied des employés saisonniers, il doit le faire par classe d'emplois, par unité administrative, par territoire ou port d'attache, ou suivant les critères particuliers applicables selon l'ordre de priorité suivant :

— au rappel, en suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée;

— à la mise à pied, en suivant l'ordre inverse d'inscription sur la liste de rappel visée. Cette mise à pied n'est assujettie à aucune période minimale d'emploi et, sans restreindre l'application de l'article 11-49.02, peut survenir en tout temps avant l'expiration de la période prévue d'emploi.

11-49.13 Lors du rappel, le sous-ministre avise l'employé au moins dix (10) jours avant la date à laquelle l'employé saisonnier doit se présenter au travail. Le sous-ministre peut exiger de l'employé qu'il indique par écrit, dans un délai de sept (7) jours suivant l'avis de rappel, qu'il accepte de se présenter au travail à la date indiquée.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'employé saisonnier n'est pas tenu de se présenter ou de demeurer au travail en dehors de la période d'emploi prévue à sa liste de rappel.

11-49.14 Lorsque le sous-ministre décide de combler un emploi saisonnier, il offre en priorité ledit emploi à un employé saisonnier qualifié et inscrit sur une liste de déclaration d'aptitudes valide ou une banque de personnes qualifiées de la classe d'emplois concernée pour qui l'emploi constituerait une promotion tel qu'il est défini à l'article 5-20.10.

Le sous-ministre détermine les critères et les conditions entourant l'exercice de ce droit et il en informe le syndicat à l'avance afin de lui permettre de formuler des recommandations.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également lorsque le sous-ministre décide de les modifier.

Dans ce cas, l'employé conserve son statut d'employé saisonnier. Toutefois, l'acquisition de son nouveau droit de rappel est régi par les dispositions de l'article 11-49.11.

Son rang sur la liste, le cas échéant, est déterminé selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 11-49.06.

Les dispositions des sections 10-46.00 et 10-47.00 ne s'appliquent pas dans ce cas.

À défaut de satisfaire aux exigences de l'emploi, l'employé reprend les droits et avantages découlant de son droit de rappel sur sa liste de rappel d'origine.

11-49.15 Les modifications résultant du règlement, par entente ou suite à une décision arbitrale, d'un grief concernant le rang d'un employé saisonnier ne sont inscrites et effectives que lors de la mise à jour annuelle des listes de rappel suivant la date à laquelle un tel règlement est intervenu.

Perte du droit de rappel

11-49.16 L'employé saisonnier perd son droit de rappel et son nom est rayé de la liste de rappel dans les circonstances suivantes :

— démission, congédiement administratif ou disciplinaire, retraite;

— interruption d'emploi à partir de sa liste de rappel d'employés saisonniers pour une durée dépassant quarante-huit (48) mois consécutifs;

— suite à la transmission d'un avis écrit de rappel selon les délais prévus à l'article 11-49.13, défaut de se présenter dans le délai imparti ou de confirmer son acceptation de se présenter au travail à la date indiquée lors de l'avis de rappel prévu à l'article 11-49.13, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.

11-50.00 Conditions de travail des employés d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur

11-50.01 Les dispositions des sections 6-23.00, 6-24.00, 6-25.00 sauf l'article 6-25.01, 7-27.00, 8-32.00, 10-43.00 et 11-48.00 de la présente convention collective ainsi que les lettres d'entente s'y rapportant, le cas échéant, ne s'appliquent pas à l'employé d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur.

11-50.02 Les dispositions des articles 10-46.04 à 10-46.12 de la présente convention collective ne s'appliquent pas à cet employé.

11-50.03 Certaines conditions de travail de ces employés sont réglementées par la *Directive concernant les indemnités et les allocations versées aux fonctionnaires affectés à l'extérieur du Québec*. L'employé qui se croit lésé par l'interprétation ou par l'application de cette directive peut soumettre son grief selon la procédure de règlement de griefs ou d'arbitrage prévue aux sections 3-12.00 et 3-13.00 de la présente convention collective.

11-50.04 L'employeur peut en tout temps modifier la réglementation au sujet de certaines conditions de travail des employés d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur après avoir pris avis du syndicat. Lorsqu'une modification a pour effet de modifier à la baisse le régime existant, telle modification ne peut être applicable à l'égard de l'employé pendant la durée d'une affectation en cours, à l'exclusion de toute période de prolongation ou de renouvellement.

11-50.05 Un congé demandé en vertu des articles 8-31.01 ou 8-31.04 ne peut être accordé à l'employé pendant que ce dernier est en affectation au sens de la directive mentionnée à l'article 11-50.03.

Cependant, un congé demandé en vertu de l'article 8-31.01 doit être accordé à l'employé qui désire suivre son conjoint en affectation au sens de la même directive et ce, pour la durée de son affectation.

11-51.00 Conditions particulières

Prêt de service auprès des réseaux

11-51.01 Un employé peut, avec son consentement, être prêté à une institution des réseaux de l'enseignement collégial, des commissions scolaires ou de la santé et des services sociaux pour la période et aux conditions convenues entre celui-ci, le sous-ministre et l'institution qui requiert ses services.

11-51.02 Pour la durée de ce prêt, les dispositions des sections 8-30.00, 8-34.00, 8-35.00 et 10-41.00 ne s'appliquent pas. Dans ces cas, les dispositions traitant des mêmes sujets prévus au sein de l'institution, pour le groupe d'employés auquel l'employé est assimilé, s'appliquent.

Aux fins de l'application de la procédure de règlement de griefs, l'employé peut uniquement contester l'application ou l'interprétation des dispositions de la présente convention collective qui lui demeurent applicables et ce, en soumettant son grief conformément à la section 3-12.00 au sous-ministre du ministère où il œuvrait lors de son prêt de service.

11-51.03 L'entente convenue à l'article 11-51.01 doit prévoir les recours de l'employé en cas de désaccord sur les dispositions qui s'appliquent en remplacement des dispositions des sections énumérées au premier alinéa de l'article 11-51.02.

Prêt de service auprès d'un tiers

11-51.04 Aux fins de la présente section, l'expression « tiers » désigne une entité juridique dont les employés ne sont pas nommés en vertu des dispositions de la *Loi sur la fonction publique* et autre qu'une institution prévue à l'article 11-51.01.

11-51.05 Un employé peut, avec son consentement, être prêté à un tiers pour la période et aux conditions convenues entre l'employé, le sous-ministre et le tiers qui requiert ses services. Le cas échéant, le sous-ministre et le syndicat peuvent convenir des modalités du prêt de service.

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à l'employé visé par une entente de prêt de service.

Malgré l'alinéa qui précède, le sous-ministre et le syndicat peuvent convenir, par entente, de modifier certaines dispositions de la convention collective parmi les matières prévues à l'article 11-51.02, pour la durée du prêt de service.

Lorsqu'un employé est prêté à un tiers, le sous-ministre en informe le syndicat**.**

Employés occasionnels ou saisonniers

11-51.06 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

CHAPITRE 12-0.00
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

12-52.00 Durée de la convention collective

12-52.01 Sous réserve des dispositions spécifiques à l'effet contraire, la présente convention collective est en vigueur à compter de sa signature et jusqu'au 31 mars 2020.

12-52.02 Les dispositions suivantes prennent effet le 1er avril 2015:

- Rémunération : le 1er paragraphe de 10-40.08 pour la période du 1er avril 2015 au 31 mars 2016;
- Taux et échelles de traitement : les annexes I et II.

Les dispositions suivantes prennent effet le 1er avril 2016 :

- Rémunération : l'article 10-40.04;
- Allocations et primes : les articles 10-42.02, 10-42.03, 10-42.05 et 10-42.07;
- Disparités régionales et secteurs nordiques : l'article 10-43.03.

Rappel de traitement, d'allocation et primes et de disparités régionales et secteurs nordiques

12-52.03 Les sommes de rappel de traitement, d'allocation et primes et de disparités régionales et secteurs nordiques résultant de l'application de l'article 12-52.02 sont versées au plus tard à la première paie suivant le quatre-vingt-dixième (90e) jour de la signature de la présente convention collective.

Les sommes prévues au 1er alinéa sont établies en tenant compte de la période durant laquelle l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1er avril 2015.

Au plus tard quatre (4) mois suivant la signature de la présente convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste des employés ayant quitté leur emploi entre le 1er avril 2015 et la date du versement des sommes en application du 1er alinéa ainsi que leur dernière adresse connue.

L'employé dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 2015 et la date du versement des sommes prévue en application du 1er alinéa, doit faire sa demande à la direction des ressources humaines du ministère auquel il appartenait dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue par l'alinéa précédent. Lorsqu'applicable, la cotisation syndicale est retenue sur les sommes versées à cet employé. En cas de décès de l'employé, la demande peut être faite par les ayants droit.

12-53.00 Dispositions transitoires

12-53.01 Le premier alinéa de l'article 2-5.05 et le deuxième alinéa de l'article 2-5.09 de la convention collective 1998-2003 continuent de s'appliquer jusqu'à ce que les équipements utilisés par les parties soient modifiés de façon à permettre la transmission des renseignements conformément au premier alinéa de l'article 2-5.05 et au deuxième alinéa de l'article 2-5.09 de la présente convention collective.

12-53.02 Jusqu'à son intégration dans l'une des classes d'emplois prévue à la *Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion*, l'employé qui est classé à une classe d'emplois identifiée au niveau de mobilité 2 ou au niveau de mobilité 3-4-5 ou au niveau de mobilité 6 à l'annexe II de la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*, est assujetti à l'article 4-14.19 sous réserve de la particularité suivante :

— le reclassement n'est possible entre deux classes d'emplois que si l'écart entre les années d'expérience exigées n'excède pas cinq (5) ans et si l'écart entre les taux de traitement maximum prévus aux échelles de traitement des classes d'emplois visées est égal ou inférieur à cinq pour cent (5 %).

Dans le cas où l'écart entre les taux de traitement est positif et excède cinq pour cent (5 %), il s'agit d'une promotion au sens de l'article 5-20.10 et les dispositions afférentes prévues à la présente convention collective s'appliquent.

Si l'écart est négatif et excède cinq pour cent (5 %), il s'agit, selon le cas, d'une réorientation professionnelle ou d'une rétrogradation au sens de l'article 4-14.07 et les dispositions afférentes prévues à la présente convention collective s'appliquent.

Aux fins de l'application des trois (3) alinéas précédents, le pourcentage d'écart est calculé sur la base du moins élevé des deux (2) taux de traitement maximum des classes d'emplois visées.

12-53.03 Les aménagements ministériels en vigueur au 1er avril 2017 ou après ne peuvent avoir pour effet d'octroyer des dispositions plus avantageuses que celles prévues à la section 9-38.00 et à la Lettre d'entente numéro 10.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1
CONCERNANT LES PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DES FONCTIONNAIRES ET DES OUVRIERS

CONSIDÉRANT le nombre élevé de griefs inscrits à l'arbitrage et les délais de mise au rôle d'audience;

CONSIDÉRANT que la procédure de règlement de griefs a pour effet d'allonger les délais et de judiciariser les litiges;

CONSIDÉRANT l'intérêt des parties à régler les griefs dans des délais plus courts et en un temps plus rapproché des évènements y donnant lieu;

CONSIDÉRANT qu'il appartient aux deux parties de s'assurer du règlement des griefs dans un délai raisonnable;

CONSIDÉRANT que les parties ont formé le comité prévu à la lettre d'entente numéro 1 de la convention collective 2010-2015;

Les parties conviennent de ce qui suit :

Le comité a pour mandat de poursuivre ses travaux, notamment :

- de définir, en application de l'article 3-12.18 des conventions collectives de travail des fonctionnaires et des ouvriers, des modes alternatifs de règlement des griefs, d'en définir les modalités et les règles de procédures et de proposer, par catégories de griefs, le mode de règlement le plus approprié;

- d'évaluer si le nombre de jours affectés à la médiation ou à l'arbitrage des griefs en application de l'article 3-13.10 doit être adapté en regard des modes alternatifs;

- d'analyser les moyens d'améliorer l'efficacité et l'efficience de la procédure régulière de règlement des griefs et d'arbitrage notamment :
  - identifier les besoins paritaires de formation;
  - identifier les éléments culturels et comportementaux qui nuisent à l'efficacité de la procédure;
- d'analyser la possibilité de mettre en place des procédures particulières pour certains types de griefs, notamment ceux dénonçant des situations de harcèlement;

- d'identifier tout autre élément que les parties estiment pertinent de soumettre au comité.

De plus, le comité peut s'adjoindre les personnes ressources qu'il juge appropriées à l'avancement de ses travaux.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2
CONCERNANT LES MESURES PERMETTANT À UN EMPLOYÉ OCCASIONNEL OU SAISONNIER D'ACCÉDER AU STATUT D'EMPLOYÉ TEMPORAIRE

Les parties conviennent des mesures ci-après décrites pour l'employé occasionnel ou saisonnier visé par la présente lettre d'entente qui a accumulé quarante-quatre (44) mois d'ancienneté au cours des quarante-huit (48) mois précédant immédiatement la date de signature de la présente convention collective.

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX

1.1 Est visé par la présente lettre d'entente, l'employé qui, à la date de signature de la présente convention collective est :

— un employé occasionnel en lien d'emploi;
— un employé saisonnier;
— un employé occasionnel sur appel et détenant un droit de rappel.

1.2 Malgré l'article 1.1, n'est pas visé par la présente lettre d'entente l'employé qui, à la date de signature de la présente convention collective :

— est classé à l'une des classes d'emplois suivantes : greffier-audiencier, greffier-audiencier principal;
— est désigné à un emploi d'agent de soutien à la magistrature qui appartient à la classe d'emploi d'agent de secrétariat;
— occupe un emploi de huissier-audiencier.

2. ÉLABORATION DE LA LISTE DES EMPLOYÉS ADMISSIBLES À UNE NOMINATION À TITRE D'EMPLOYÉ TEMPORAIRE

Critères d'admissibilité

2.1 Est inscrit sur la liste des employés admissibles à une nomination à titre d'employé temporaire, l'employé visé par la présente lettre d'entente qui, à la date de signature de la présente convention collective, rencontre tous les critères d'admissibilité suivants :

a) a, au cours des quarante-huit (48) mois précédant immédiatement la date de signature de la présente convention collective, dans le cadre de son horaire normal, accumulé au moins quarante-quatre (44) mois d'ancienneté, soit neuf cent cinquante-six (956) jours d'ancienneté, dans le même ministère, incluant les fusions, scissions ou intégration, le cas échéant, et dans la même classe d'emplois. Aux fins du calcul un (1) jour est égal à sept (7) heures ou, pour l'employé dont l'horaire a été régulièrement majoré, au nombre d'heures moyens prévus à son horaire quotidien.

Aux fins du présent article, on entend par ancienneté, l'ancienneté telle qu'elle est définie à la section 5-18.00 de la présente convention collective. Toute ancienneté perdue en application de la section 5-18.00 de la convention collective des fonctionnaires 2010-2015 ne peut être considérée.

b) a son nom inscrit sur une liste de déclaration d'aptitudes ou dans une banque de personnes qualifiées permettant une nomination sur un emploi régulier dans la même classe d'emploi que celle considérée dans le cadre de l'application du paragraphe *a).* Malgré ce qui précède, une personne bénéficiant d'un maintien de qualification en vertu du *Règlement concernant le processus de qualification et les personnes qualifiées* peut aussi être considérée pour une nomination sur un emploi régulier dans la même classe d'emplois que celle considérée dans le cadre de l'application du paragraphe a)**;**

c) fait l'objet d'une recommandation écrite favorable, de la part de son supérieur immédiat.

Les informations à considérer aux fins de formuler cette recommandation sont le rendement de l'employé au cours de la période décrite au paragraphe a) du présent article ainsi que, le cas échéant, l'état de son dossier disciplinaire. Une mesure disciplinaire antérieure à la période de quarante-huit (48) mois prévue au paragraphe a) de l'article 2.1 peut être considérée uniquement s'il y a eu récidive au cours de ladite période.

2.2 La liste des employés admissibles est établie selon la procédure décrite à l'annexe I de la présente lettre d'entente.

L'employé ne peut contester par grief la non-inclusion de son nom sur cette liste.

2.3 L'employé inscrit sur la liste des employés admissibles à une nomination à titre d'employé temporaire peut être nommé à titre d'employé temporaire. L'employé congédié ne peut être nommé.

3. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Aux fins de la présente lettre d'entente, on entend par « employé occasionnel sur appel détenant un droit de rappel », un employé occasionnel qui travaille sur appel et qui détient un droit de rappel en vertu d'un aménagement ministériel.

4. LIBÉRATIONS SYNDICALES

L'employeur consent à libérer les employés désignés par le syndicat pour agir à titre de représentants syndicaux des comités ad hoc ministériels mentionnés à l'annexe I.

Les libérations sont accordées sur la base des travaux à réaliser et des rencontres convenues entre les parties et lorsque les conditions prévues au paragraphe *a) b)* et *c)* de l'article 2-8.04 sont rencontrées.

L'employeur maintient le traitement et les avantages sociaux des employés sous réserve que le syndicat rembourse, pour ces employés, les sommes prévues à l'article 2-8.06.

Le nombre de jours de libération n'est toutefois pas comptabilisé dans les quanta prévus à l'article 2-8.02.

ANNEXE I

Élaboration de la liste des employés admissibles à une nomination à titre d'employé temporaire

Aux fins d'établir la liste des employés admissibles, un comité ad hoc ministériel est formé dans chaque ministère et un comité coordonnateur est formé au Secrétariat du Conseil du trésor.

La liste des employés admissibles à une nomination à titre d'employé temporaire est établie selon la procédure suivante :

1. Chaque ministère identifie, par classe d'emplois, les employés qui rencontrent les critères d'admissibilité énoncés aux paragraphes *a)* et *b)* de l'article 2.1 de la présente lettre d'entente et en informe le syndicat au plus tard soixante (60) jours suivant la date de signature de la présente convention collective.

2. Le comité ad hoc ministériel est paritaire et constitué d'au plus quatre (4) personnes dont deux (2) représentants du sous-ministre et deux (2) représentants du syndicat. Il adopte les règles de procédure qu'il juge utile à son bon fonctionnement. Selon les besoins, le comité peut décider de réunir toute personne ressource qu'il juge opportun de s'adjoindre.

3. Le mandat du comité ad hoc ministériel, à partir des informations recueillies par le ministère et transmises au syndicat ainsi qu'à partir des demandes portées à la connaissance du ministère ou du syndicat par des employés qui croient être admissibles consiste à :

- analyser les informations et vérifier si les critères d'admissibilité prévus aux paragraphes *a)* et *b)* de l'article 2.1 de la présente lettre d'entente sont rencontrés;

- soumettre au comité coordonnateur prévu à l'article 5 de l'annexe 1 le nom des employés et les pièces justifiant que les critères *a)* et *b)* sont rencontrés en soulignant, le cas échéant, les cas pour lesquels il y a mésentente;

Lors de la transmission des noms au comité coordonnateur, chaque ministère identifie, pour les employés rencontrant les critères *a)* et *b)*, ceux ayant fait l'objet d'une recommandation favorable du supérieur immédiat en application du paragraphe *c)* de l'article 2.1.

4. Le comité ad hoc ministériel doit compléter son mandat à l'intérieur du délai déterminé ci-après. Ainsi, selon le nombre total d'employés identifiés et transmis au syndicat en vertu de l'article 1 de la présente annexe, le comité disposera à compter de ladite date du délai suivant :

0 à 200 employés : 45 jours;
201 employés et plus : 60 jours.

5. Le comité coordonnateur est constitué de deux (2) représentants de l'exécutif national du syndicat et de deux (2) représentants de la Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor. Son mandat consiste à :

— valider l’admissibilité d’un employé quant aux critères prévus aux paragraphes a) et b) de l’article 2.1 de la présente lettre d’entente et régler, le cas échéant, les cas de mésentente soumis par les comités ad hoc ministériels;

— soumettre, au besoin, pour adjudication finale, à un arbitre choisi d’un commun accord par les parties, le dossier des personnes pour lesquelles une mésentente persiste quant à leur admissibilité en regard des critères prévus aux paragraphes a) et b) de l’article 2.1 de la présente lettre d’entente. Pour ce faire, les parties présentent leur dossier et font valoir leur point de vue, par écrit, devant l’arbitre sans le recours à un procureur et sans autre procédure ni formalité;

— constituer la liste des employés admissibles à une nomination à titre d’employé temporaire, en ne retenant pour inscription, que les employés rencontrant les critères a) et b) et qui ont fait l’objet d’une recommandation favorable de la part de leur supérieur immédiat;

— transmettre pour signature à l’exécutif national du syndicat et au directeur des relations professionnelles la liste des employés admissibles à une nomination à titre d’employé temporaire.

Le comité coordonnateur doit compléter son mandat au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours suivant la dernière recommandation ou mésentente reçue de l’ensemble des comités ad hoc ministériels.

6. Une fois signée, la Direction des relations professionnelles transmet aux ministères la liste des employés admissibles à une nomination à titre d’employé temporaire.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3
CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX HUISSIERS-AUDIENCIERS OCCASIONNELS QUI OCCUPENT UN EMPLOI DEVANT ÊTRE EXERCÉ DANS LE CADRE DU FONCTIONNEMENT DE L'APPAREIL JUDICIAIRE DANS LES RÉGIONS

Les parties, par leurs représentants dûment mandatés, conviennent que l'employé concerné par la présente lettre d'entente est considéré comme un employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an.

Malgré les dispositions qui précèdent, certaines conditions de travail s'appliquent à l'employé concerné et sont établies de la façon suivante :

1. L'article 2-8.03 et la section 2-11.00 s'appliquent à l'employé.

2. Les dispositions des sections 8-30.00 et 10-41.00 ainsi que l'article 10-45.05 ne s'appliquent pas à l'employé.

3. Les heures de travail de l'employé sont réparties selon les besoins du service et sont rémunérées à taux normal.

   Toutefois, l'employé qui travaille moins de trois (3) heures et trente (30) minutes consécutives a droit de recevoir une rémunération égale à trois (3) heures trente (30) minutes de son taux normal.

4. Malgré les dispositions du paragraphe 3, tout travail effectué, soit en plus de sept (7) heures dans une même journée, soit en plus de trente-cinq (35) heures dans une même semaine, rémunérées à taux normal, est rémunéré à raison d'une fois et demie le taux horaire de traitement, non majoré de (6,5 %).

   Toutefois, le travail que l'employé doit occasionnellement exécuter immédiatement après la fin d'une journée de sept (7) heures, pendant quinze (15) minutes ou moins, n'est pas visé par le présent paragraphe.

5. Les dispositions des articles 8-31.01 et 8-31.04 s'appliquent à l'employé.

6. Les dispositions des articles 8-34.01 à 8-34.03 et 8-34.05 à 8-34.12 s'appliquent à l'employé.

   Aux fins de l'application de l'article 8-34.05, les vacances sont choisies selon le rang de l'employé.

7. Les articles 11-49.01 à 11-49.16 s'appliquent à l'employé.

   Aux fins de la présente lettre d'entente, les employés requis de travailler le sont en suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée. Malgré ce qui précède, l'employé libéré au cours d'une journée, ne peut se prévaloir de son service pour déplacer un autre employé.

8. L'employé est rémunéré sur une base horaire en divisant par sept (7) le taux prévu à l'annexe II de la présente convention collective, majoré de (6,5 %).

9. Les listes de rappel sont constituées par palais de justice, à l'exception de celui de Montréal où les listes sont constituées par juridiction.

10. Les listes de rappel en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective demeurent en vigueur.

    Le sous-ministre affiche ces listes de rappel le 1er août de chaque année dans chaque palais de justice visé et il en transmet une copie au syndicat. Ces listes couvrent la période précédente débutant le 1er juillet et se terminant le 30 juin de chaque année.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4
CONCERNANT LA DÉTERMINATION D'UNE APPROCHE
DE NÉGOCIATION CONTINUE

CONSIDÉRANT la volonté des parties de conclure rapidement une entente;

CONSIDÉRANT que certains sujets identifiés comme étant importants par les parties ont été discutés sans toutefois faire l'objet d'une entente;

Les parties conviennent de mandater le comité mixte de relations professionnelles afin d'entreprendre des discussions, dès la signature de la convention collective, sur les sujets suivants :

- La possibilité d'accorder certaines libérations syndicales aux employés occasionnels moins d'un (1) an, faisant l'objet de contrats successifs, pour les ministères où il y a de nombreux employés détenant ce statut;

- La section 2-10.00 et le fonctionnement des comités mixtes ministériels de relations professionnelles;

- La détermination du dossier médical à être soumis au troisième médecin lorsqu'il y a une divergence d'opinions entre le médecin désigné par le sous-ministre et celui de l'employé, tel que prévu aux sections 4-14.00 et 9-38.00;

- Les vêtements de travail et la section 7-28.00 concernant les vêtements spéciaux;

- L'utilisation temporaire à d'autres attributions pour lesquelles l'employé est apte lorsque celui est totalement incapable d'accomplir les attributions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire, tel que prévu à la section 9-38.03;

- La lettre d'entente numéro 3 et plus particulièrement, l'organisation du travail et l'identification d'un mode de qualification pouvant mener à la régularisation d'un certain nombre de huissiers-audienciers occasionnels;

- L'identification d'un mode de qualification pouvant mener à la régularisation d'un certain nombre de greffiers-audienciers occasionnels;

- L'identification de certaines mesures à mettre en place pour souligner le décès de l'employé dans le cadre de ses fonctions.

Ces discussions ne peuvent faire l'objet d'un différend au sens de Code du travail et se terminent, au plus tard, la veille de l'échéance de la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5
CONCERNANT LA SOUS-TRAITANCE

Les griefs déposés en vertu de l'article 7-26.06 de la présente convention collective sont entendus en priorité devant un arbitre préalablement choisi à cette fin par les parties.

Les arbitres désignés sont choisis parmi ceux ayant un contrat signé avec les parties.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6
CONCERNANT LES MESURES APPLICABLES À L'EMPLOYÉ OCCASIONNEL OU SAISONNIER INSCRIT SUR UNE LISTE DE DÉCLARATION D'APTITUDES AFFÉRENTE AUX CONCOURS RÉSERVÉS TENUS EN APPLICATION DELA LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 17 DE LA CONVENTION COLLECTIVE 1998-2003

1. CHAMPS D'APPLICATION

La présente lettre d'entente s'applique à l'employé occasionnel ou saisonnier qui est inscrit sur une liste de déclaration d'aptitudes valide afférente aux concours réservés tenus en application de la lettre d'entente numéro 17 de la convention collective 1998-2003 et qui, à la date de signature de la présente convention collective, peut toujours faire l'objet d'une nomination à partir de cette liste. Cet employé peut être nommé à titre d'employé occasionnel ou à titre d'employé temporaire.

Malgré ce qui précède, les articles 2.1 à 2.7 et l'article 3 ne s'appliquent pas à l'employé qui, à la date de signature de la présente convention collective, ne peut plus être nommé sur un emploi occasionnel en application de l'article 6.8 de la lettre d'entente numéro 17 de la convention collective 1998-2003 ou en application de l'article 3 de la lettre d'entente numéro 17 des conditions de travail des fonctionnaires 2003-2010. Cet employé peut toutefois être nommé à titre d'employé temporaire.

L'employé visé par la présente lettre d'entente qui est congédié ou dont le sous-ministre met fin à l'emploi en cours de stage probatoire cesse d'être assujetti à la présente lettre d'entente.

2. NOMINATION À TITRE D'EMPLOYÉ OCCASIONNEL

2.1 Sous réserve du droit de rappel de l'employé saisonnier ou occasionnel sur appel détenant un droit de rappel sur un emploi saisonnier ou occasionnel qui lui a permis d'acquérir ce droit de rappel, et sous réserve du droit du sous-ministre de confier l'emploi occasionnel à un fonctionnaire temporaire ou permanent, lorsque le sous-ministre décide de combler un emploi occasionnel, il nomme en priorité l'employé visé au paragraphe *c)* ou *d)* de l'article 1 de la lettre d'entente numéro 17 de la convention collective 1998-2003, s'il est déclaré apte, classé, disponible et qualifié pour exercer les attributions de l'emploi et si cet emploi est situé dans le ministère et la région administrative où l'employé détenait un droit de rappel en vertu de sa liste de rappel ministérielle d'employés occasionnels autre qu'une liste de rappel d'employés saisonniers avant l'abrogation de celle-ci et s'il comporte un minimum de quatorze (14) heures par semaine pendant une durée prévisible de huit (8) semaines consécutives et plus.

Si plusieurs employés ont cette priorité, le sous-ministre nomme un employé occasionnel selon la procédure suivante :

a) le sous-ministre nomme l'employé qualifié et disponible qui avait acquis son droit de rappel au port d'attache où se situe l'emploi occasionnel à pourvoir. Si plusieurs employés qualifiés et disponibles étaient identifiés à ce port d'attache, le sous-ministre respecte le rang que détenaient ces employés sur leur liste de rappel avant l'abrogation de celle-ci;

b) si aucun employé identifié à ce port d'attache n'est qualifié et disponible, le sous-ministre nomme un employé qui avait acquis son droit de rappel dans la région administrative où se situe l'emploi occasionnel à pourvoir. Si plusieurs employés qualifiés et disponibles étaient identifiés à cette région, le sous-ministre respecte le rang que ces employés détenaient sur leur liste de rappel avant l'abrogation de celle-ci.

Le sous-ministre n'est pas tenu d'offrir l'emploi lorsque celui-ci se situe à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu de résidence de l'employé et du port d'attache où celui-ci avait acquis son droit de rappel. Cette distance se calcule par le plus court chemin carrossable.

On entend par région, une région selon le découpage en vigueur dans chaque ministère ou, à défaut, sur la base des régions identifiées au *Décret concernant la révision des limites des régions administratives du Québec*.

L'employé qui redevient disponible ne peut, en aucun temps, faire valoir le rang qu'il détenait sur sa liste de rappel pour déplacer un autre employé occasionnel en fonction.

Aux fins du présent article, on entend par « employé occasionnel sur appel détenant un droit de rappel », un employé occasionnel qui travaille sur appel et qui détient un droit de rappel, soit en vertu d'une lettre d'entente de la présente convention collective, soit en vertu d'un aménagement ministériel.

2.2 Si l'emploi n'a pas été comblé conformément à l'article 2.1, le sous-ministre n'est pas tenu d'offrir l'emploi à un autre employé déclaré apte visé par la présente lettre d'entente. S'il choisit de le faire, la nomination se fait au choix du sous-ministre, parmi les employés déclarés aptes, classés, disponibles et qualifiés pour exercer les attributions de l'emploi.

2.3 Aux fins de l'application des articles 2.1 et 2.2, lorsque le sous-ministre entend nommer l'employé, il l'en avise au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date à laquelle ce dernier doit se présenter au travail. Au moins deux (2) jours ouvrables avant la date à laquelle l'employé doit se présenter au travail, celui-ci doit confirmer s'il accepte de se présenter au travail à la date indiquée.

2.4 Aux fins de l'application des articles 2.1 et 2.2, l'employé est non disponible lorsqu'il :

a) est invalide. À la demande du sous-ministre, il doit fournir à ses frais un certificat médical indiquant le diagnostic pathologique et attestant de l'incapacité à travailler ainsi que de la durée de l'absence. Le contenu de ce certificat est sujet à vérification par un médecin désigné par le sous-ministre et celui-ci peut également, aux frais de l'employeur, faire examiner l'employé;

b) est à l'emploi chez l'employeur. Toutefois, il est disponible :

— s'il reste deux (2) semaines ou moins à son engagement;

— si l'octroi d'un nouvel emploi occasionnel lui permet d'accéder à un emploi de niveau supérieur équivalant à une promotion;

— s'il occupe un emploi occasionnel à temps partiel et se voit offrir un emploi occasionnel à temps complet.

2.5 Toute prolongation d'engagement dans le même emploi est considérée comme un seul et même engagement.

2.6 Lorsque le sous-ministre procède à la nomination de l'employé occasionnel à un autre port d'attache que son dernier port d'attache, cette nomination ne constitue pas une assignation, un déplacement ou une modification du port d'attache aux fins de l'application de la section 10-47.00.

2.7 Malgré l'article 11-49.01, l'employé ne doit compléter une période d'essai de six (6) mois consécutifs que s'il est nommé dans un ministère autre que celui qui lui a permis d'être admis aux concours réservés tenus en application de la lettre d'entente numéro 17 de la convention collective 1998-2003.

3. PERTE DU DROIT DE NOMINATION SUR UN EMPLOI OCCASIONNEL

Sans restreindre la portée du troisième alinéa de l'article 1 de la présente lettre d'entente, l'employé ne peut plus être nommé sur un emploi occasionnel à partir de la liste de déclaration d'aptitudes afférente au concours réservé auquel il a participé dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

a) refus de l'emploi occasionnel offert sauf si ce refus est motivé par l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- l'emploi occasionnel offert comporte un nombre d'heures moindre que quatorze (14) heures par semaine pendant une période prévisible inférieure à huit (8) semaines consécutives;

- l'emploi occasionnel offert se situe à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de résidence et du port d'attache où l'employé avait acquis son droit de rappel le cas échéant. Cette distance se calcule par le plus court chemin carrossable;

- en raison d'un état relié à la maternité, pour une période maximale continue de soixante-douze (72) semaines suivant la date de l'accouchement;

- sa participation à un programme de formation offert par Emploi-Québec;

b) défaut de se présenter au travail à la date prévue;

c) démission, congédiement administratif ou disciplinaire, retraite. Cependant, l'employé qui quitte un emploi occasionnel pour occuper un autre emploi de la fonction publique qui lui a été offert en vertu du paragraphe *b)* de l'article 2.4 de la présente lettre d'entente, n'est pas considéré comme ayant démissionné;

d) refus ou défaut de participer à une activité visant la vérification de ses qualifications pour l'exercice des attributions d'un emploi occasionnel, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent;

e) lorsqu'il ne peut plus être nommé à titre d'employé temporaire en vertu de l'article 4 de la présente lettre d'entente.

4. PERTE DU DROIT DE NOMINATION À TITRE D'EMPLOYÉ TEMPORAIRE

Sans restreindre la portée du troisième alinéa de l'article 1 de la présente lettre d'entente, l'employé ne peut plus être nommé sur un emploi à titre d'employé temporaire, à partir de la liste de déclaration d'aptitudes afférente au concours réservé tenu en application de la lettre d'entente numéro 17 de la convention collective 1998-2003, dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

a) refus d'un emploi offert autre qu'un emploi occasionnel sauf si celui-ci se situe à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de résidence et du port d'attache où l'employé avait acquis son droit de rappel le cas échéant. Cette distance se calcule par le plus court chemin carrossable;

b) refus ou défaut de participer à une activité visant la vérification de ses qualifications pour l'exercice des attributions d'un emploi vacant, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.

5. DISPOSITION GÉNÉRALE

La présente lettre d'entente ne peut d'aucune façon être interprétée de façon à restreindre les pouvoirs de l'employeur conférés par la *Loi sur la fonction publique* relativement à la tenue de concours de recrutement et à la déclaration d'aptitudes des candidats.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7
CONCERNANT UN CADRE ÉDICTANT LES NORMES APPLICABLES À UN RÉGIME MINISTÉRIEL D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL COMPORTANT UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DU TRAITEMENT POUR UNE PÉRIODE PRÉVUE

CONSIDÉRANT l'état des finances publiques et la situation budgétaire en résultant ;

CONSIDÉRANT que la réduction du temps de travail peut dégager des économies sur la masse salariale pouvant notamment permettre la sauvegarde d'emplois;

Les parties conviennent d'un cadre édictant les normes suivantes et ce, pour tout aménagement ministériel comportant pour l'employé, une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue :

1. L'employé à temps complet qui n'est pas invalide adhère à un aménagement du temps de travail volontairement sous réserve de l'approbation du sous-ministre. L'employé participant à une option de congé sans traitement à traitement différé ne peut adhérer à un régime d'aménagement du temps de travail.

2. Un aménagement doit prévoir les normes déterminant quand et comment l'employé peut cesser d'y adhérer ainsi que, le cas échéant, celles concernant la détermination d'une journée hebdomadaire de congé ou autre congé compensatoire.

3. Les conditions de travail applicables, y compris celles concernant un jour férié et chômé, sont celles d'un employé à temps partiel, c'est-à-dire celles d'un employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un mois civil suite à une entente avec le sous-ministre établie conformément aux dispositions de la convention collective. Il est par ailleurs entendu :

a) que l'employé à temps complet sur une base hebdomadaire et à traitement réduit est aussi un employé à temps partiel;

b) que les absences sont converties en heures et prises en fonction des heures rémunérées prévues à l'horaire quotidien de l'employé;

c) que durant le congé compensatoire, l'employé visé au paragraphe a) du présent article continue de recevoir son traitement réduit. La durée de ce congé est égale au total des heures normales travaillées non rémunérées pour la période prévue. Ce congé doit être pris durant la période prévue. À la fin de la période prévue, le sous-ministre établit le traitement versé à l'employé pendant le congé compensatoire par rapport au traitement qu'il aurait dû recevoir pour les heures travaillées non rémunérées accumulées et ce, compte tenu des jours de congés de maladie et de vacances utilisés pendant la période. Le cas échéant, l'employé remet le traitement versé en trop;

d) l'adhésion de l'employé à un aménagement est suspendue à compter du début de la période de réadaptation prévue à l'article 9-38.19 et est remise en vigueur, s'il y a lieu, après la période de travail effectif qui lui est applicable en vertu de l'article 9-38.04.

4. Pendant son adhésion à un aménagement, la norme suivante remplace celle prévue au deuxième alinéa de l'article 9-38.30 (9-38.28):

(Remplace l'article 9-38.30 à partir du 1er avril 2017)

« Le crédit de congé de maladie octroyé à l'employé à temps partiel est une fraction de jour dont 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 de travail prévues à l'horaire de l'employé à temps complet pour ce même mois. Ce crédit ne sera octroyé que si l'employé a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus des heures de travail rémunérées prévues à son horaire pendant le mois. »

5. Pour l'employé assujetti à un aménagement, sont aussi considérées comme des heures supplémentaires, les heures effectuées en sus des heures prévues à son horaire quotidien dans la mesure où elles sont supérieures à sept (7) heures par jour ou à trente-cinq (35) heures par semaine.

6. Un aménagement prévoit les modalités d'adaptation de l'horaire variable, le cas échéant.

7. Un régime ministériel d'aménagement du temps de travail doit être discuté au comité mixte ministériel de relations professionnelles prévu à l'article 2-10.03. À cette occasion, si le comité en convient, sont aussi discutées la comptabilisation et l'affectation des sommes économisées à la suite de la réduction du temps de travail.

8. Un régime ministériel d'aménagement du temps de travail est un aménagement ministériel en vertu de la section 7-29.00 si des conditions de travail prévues à la présente convention collective ou à la présente lettre d'entente doivent être modifiées.

9. La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8
CONCERNANT L'ADMINISTRATION PAR L'EMPLOYEUR DU RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE ET DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE

Bien que l'employeur ait cessé d'être preneur du contrat d'assurance collective le 31 décembre 2000, les parties conviennent de ce qui suit et ce, en application des articles 9-38.07, 9-38.08 et 9-38.10 de la présente convention collective, concernant l'administration par l'employeur du régime d'assurance maladie et des régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat :

1. Les pratiques administratives existantes à la date de la signature de la présente convention collective sont maintenues. Ces pratiques concernent notamment la retenue des cotisations, l'information aux assurés, la tenue de dossiers aux fins d'assurances et la transmission à l'assureur des données nécessaires requises.

2. Tel que prévu à l'article 9-38.10 de la présente convention collective, les stipulations y énoncées sont intégrées à la présente soit :

a) une garantie que le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peut être majoré durant les douze (12) premiers mois de leur entrée en vigueur, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite, sous réserve d'une mésentente avec l'assureur conduisant à un appel d'offres, et une garantie que l'employeur est avisé de toute majoration relative à ce tarif au minimum deux (2) mois à l'avance. Cet avis peut être de quarante-cinq (45) jours s'il n'y a pas de changement d'assureur ni de changement de structure de tarification dans les régimes;

b) sous réserve de la possibilité de laisser les sommes en dépôt, tout dividende ou ristourne le cas échéant, fait l'objet d'un congé de prime. Dans ce cas, l'employeur est avisé au minimum 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 de tout avenant au moins trente (30) jours avant la date de son entrée en vigueur. De plus, la transmission à l'employeur d'une copie conforme du contrat de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges. Lorsque l'assureur est choisi, la transmission à l'employeur des

éléments non conformes au cahier des charges le cas échéant. Les dispositions relatives aux formules financières n'ont pas à être transmises à l'employeur;

g) les conditions concernant la retenue des primes requises notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement et ce, en application du contrat d'assurance; dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du syndicat à moins d'une entente avec l'employeur;

h) la transmission par l'assureur à l'employeur des relevés d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des adhérents.

3. Lorsqu'il y a lieu de modifier une pratique administrative, les parties se rencontrent dans un délai raisonnable suite à une convocation préalable de l'une ou l'autre des parties. L'employeur procède, le cas échéant, à la modification qu'il juge nécessaire et ce, postérieurement à la rencontre dûment convoquée. Telle modification n'altère pas les droits et obligations de l'employeur prévus par la présente convention collective à la section 9-38.00.

4. À la demande de l'une des parties, les parties se rencontrent pour aborder la question des différentes unités de négociation associées.

5. La présente entente prend fin à la date correspondant à l'échéance de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9
CONCERNANT LES HEURES EFFECTUÉES EN DÉPLACEMENT
À L'EXTÉRIEUR DU CANADA

Malgré la section 10-41.00, les heures effectuées en déplacement lors d'un voyage à l'extérieur du Canada, en dehors des heures normales de travail de l'employé ou lors d'un jour férié, sont compensées ou rémunérées à taux normal. La compensation ou la rémunération ne peut cependant excéder l'équivalent de sept (7) heures par période de vingt-quatre (24) heures, lorsque la destination est située en Europe, en Amérique du Nord ou en Amérique centrale. Pour les autres lieux de destination, cette compensation ou rémunération ne peut excéder douze (12) heures par période de vingt-quatre (24) heures.

Les règles mentionnées à l'alinéa précédent s'appliquent également lors du retour de l'employé.

Pour les déplacements dont le point de départ est situé à l'extérieur du Canada et dont le lieu de destination est différent du port d'attache de l'employé, la compensation ou la rémunération ne peut excéder sept (7) heures par période de vingt-quatre (24) heures.

La période de vingt-quatre (24) heures est comptabilisée à compter du début du déplacement.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 10
CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE DE L'EMPLOYÉ

LA PRESENTE LETTRE D'ENTENTE ENTRE EN VIGUEUR LE 1ER AVRIL 2017.

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

1. UTILISATION DE LA BANQUE

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

L'employé qui a épuisé sa réserve de jours de congé de maladie peut, pour chaque période d'invalidité prévue au paragraphe a) ci-dessous et pour chaque absence prévue au paragraphe b) ci-dessous, choisir d'utiliser les jours de congé de maladie de sa banque aux fins suivantes :

a) à titre de jours de congé de maladie en vertu du paragraphe a) de l'article 9-38.18 de la Convention collective 2015-2020 (ci-après « la convention »), à la condition d'en faire la demande avant que ne débute le versement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 9-38.18. Le cas échéant, l'employé doit épuiser sa banque préalablement au paiement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 9-38.18.

   L'employé bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujetti, laquelle est prévue au premier alinéa de l'article 9-38.20 de la convention, à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie à sa banque.

b) à titre de congés pour responsabilités familiales et parentales en vertu de l'article 8-36.08 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 8-34.00 de la convention, et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année financière.

1.2 Congé de préretraite

L'employé qui opte pour une retraite totale et définitive, laquelle doit débuter au plus tard le 31 mars 2022, peut choisir l'un ou l'autre des modes de compensation suivants pour résorber sa banque de congés de maladie, le cas échéant :

a) un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde des jours de congé de maladie à sa banque. Malgré le premier alinéa de l'article 8-34.12 de la convention, l'employé peut anticiper les crédits de vacances qu'il accumulera durant son congé de préretraite totale pour les ajouter à ce congé;

b) un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des jours de maladie à sa banque et, pour l'autre partie, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie non utilisés; cette indemnité est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable à l'employé à la date de son départ à la retraite;

c) un congé de préretraite graduelle, sous réserve de l'acceptation du sous-ministre. Ce congé est caractérisé par le fait qu'un employé, pendant un laps de temps plus ou moins long précédant immédiatement sa retraite totale et définitive, puisse réduire les heures de sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli comportant un minimum de quatorze (14) 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 assujetti 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 quatorze (14) heures. Pendant cette période, les dispositions de l'article 8-30.01 de la convention afférentes à la semaine garantie de trente-cinq (35) heures ne s'appliquent plus à l'employé, le nombre d'heures de sa nouvelle semaine de travail devenant sa semaine garantie et ne pouvant être modifié.

Dans un tel cas, l'employé doit avoir à sa banque le nombre de jours de congé de maladie équivalant au congé de préretraite graduelle et les jours ainsi retenus ne peuvent servir à d'autres fins; quant aux jours de congé de maladie en surplus, ils peuvent être utilisés aux fins de l'article 1.1 de la présente lettre d'entente pendant les jours travaillés, à défaut de quoi ils sont payés conformément à l'article 2 de la présente lettre d'entente.

L'employé en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance traitement pour les jours de travail prévus à son horaire 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.

L'employé qui bénéficie d'une retraite progressive en vertu de l'article 8-31.42 de la convention peut choisir de bénéficier simultanément d'un congé de préretraite. Dans un tel cas, le congé de préretraite doit correspondre à la durée du temps de travail établi pour la retraite progressive et l'utilisation des congés de maladie se fait proportionnellement à ce temps de travail prévu.

2. REMBOURSEMENT DE LA BANQUE

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

Toutefois, sous réserve du quatrième alinéa, advenant la démission, le congédiement disciplinaire ou administratif, le décès, la retraite ou la fin d'emploi de l'employé temporaire, permanent ou occasionnel d'un (1) an ou plus avant le 31 mars 2022, l'indemnité prévue au premier alinéa est payée à l'employé dans les soixante (60) jours de son départ, laquelle est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable à l'employé au moment de sa fin d'emploi.

Sous réserve du quatrième alinéa, advenant la perte du droit de rappel de l'employé saisonnier avant le 31 mars 2022 pour l'une ou l'autre des circonstances prévues à l'article 11-49.16 de la convention, l'indemnité prévue au premier alinéa lui est payée dans les soixante (60) jours suivant la date de la perte de son droit

de rappel et cette indemnité est calculée sur la base de 70 % du taux de traitement applicable à l'employé au terme de sa dernière période d'emploi.

Sans restreindre d'aucune façon le premier alinéa, l'employé saisonnier nommé à titre d'employé temporaire conserve sa banque de congés de maladie. Il en est de même pour l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus, s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre d'employé occasionnel et sa nomination à titre d'employé temporaire. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, l'employé qui en fait la demande conserve sa banque si elle n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

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 GENERALES

Les parties conviennent de ne pas soulever les sujets couverts par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de la présente convention collective venant à échéance le 31 mars 2020.

Les parties conviennent également d'annexer la présente lettre d'entente à la convention collective subséquente à la présente convention.

4. DUREE DE LA LETTRE D'ENTENTE

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

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 11
CONCERNANT LES MODALITÉS DE PAIEMENT DES JOURS FÉRIÉS AUX EMPLOYÉS OCCASIONNELS SUR APPEL – UNITÉ FONCTIONNAIRES

CONSIDÉRANT que depuis le 1er février 2006, les employés occasionnels embauchés pour une période de moins d'un (1) an sont visés par la section 8-35.00 tel que stipulé par l'article 8-35.07 de la convention collective 2003-2010 des fonctionnaires;

CONSIDÉRANT que certaines modalités de la section 8-35.00 ne sont pas adaptées au type d'horaire de travail des employés occasionnels sur appel;

CONSIDÉRANT qu'il y a lieu de stipuler sur la façon dont la section 8-35.00 doit s'appliquer aux employés occasionnels sur appel embauchés pour une période de moins d'un an;

Les parties, par leurs représentants dûment mandatés, conviennent de ce qui suit :

1. La présente entente ne s'applique qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an et occupant un emploi sur appel tel que défini à la *Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique,* ci-après identifié « employé visé ». La présente entente ne s'applique que pendant la période d'emploi de l'employé visé.

2. L'employé visé, assujetti à un aménagement ministériel en vigueur à la date de signature de la présente convention collective, bénéficie des jours fériés prévus à l'article 8-35.01 de la convention collective 2015-2020 des fonctionnaires malgré toute disposition contraire de l'entente d'aménagement ministériel visée.

   Le traitement maintenu, le cas échéant, est celui qui est prévu aux articles 3 et 4 de la présente entente.

3. La section 8-35.00 des conditions de travail 2015-2020 s'applique à l'employé visé, sous réserve des adaptations suivantes :

   3.1 Le traitement maintenu en vertu de l'article 8-35.01 à l'occasion d'un jour férié et chômé, est égal à 10 % de la rémunération qu'il a reçue, à l'exclusion des heures supplémentaires, pendant la dernière période de paye précédant le jour férié et ne comportant pas de jour férié.

   3.2 L'article 8-35.04 est remplacé par le suivant :

   « Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié et chômé visé à l'article 8-35.01, l'employé doit :

   a) avoir eu droit à du traitement au cours de la période de paie qui inclut ce jour férié. Cependant, pour les seuls jours fériés de la période des Fêtes, avoir eu droit à du traitement au cours de la période de paie qui précède la veille de Noël.

      Toutefois, l'employé absent sans raison valable la veille ou le lendemain du jour férié n'a pas droit au maintien de son traitement;

ou

b) avoir travaillé ledit jour férié, si l'employé en a été requis et si le jour férié coïncide avec un jour prévu à son horaire de travail; ce dernier ne peut s'absenter du travail que s'il en a obtenu l'autorisation du sous-ministre.

Les dispositions précédentes ne s'appliquent pas à la Fête nationale.

Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle l'employé est assujetti au paragraphe *a)* de l'article 9-38.18, celui-ci voit son traitement maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés de maladie n'est pas réduite. Lorsqu'il est assujetti aux paragraphes *b)* ou *c)* de l'article 9-38.18, celui-ci voit sa prestation maintenue pour le jour férié. ».

3.3 L'article 8-35.05 ne s'applique pas à l'employé visé.

4. Le traitement maintenu conformément à l'article 3 ne peut toutefois excéder une moyenne de sept (7) heures par jour férié payé au cours des périodes effectivement travaillées de l'employé visé.

5. La présente entente prend effet à compter de la date de la présente convention collective et reste en vigueur jusqu'au 31 mars 2020.

6. Les parties s'engagent à se rencontrer pour discuter de tout problème d'application de la présente entente.

7. L'employé visé qui se croit lésé à la suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente entente peut soumettre un grief conformément à la procédure prévue par la section 3-12.00 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 12
CONCERNANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)

Un comité de travail est mis sur pied et a pour mandat d'examiner les dispositions et le financement du RREGOP en tenant compte de certains enjeux, notamment :

- sa maturité grandissante;
- l'augmentation de l'espérance de vie;
- l'évolution des marchés financiers.

Ce comité est formé de trois (3) représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP[1]).

Les travaux débuteront dix-huit (18) mois précédant l'échéance de la convention collective. Le comité devra produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

[1] Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 13
RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ POUR EXAMINER LA PROBLÉMATIQUE LIÉE AUX SORTIES

Dix-huit (18) mois précédant l'échéance de la convention collective, un comité est formé, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les sorties reliées aux Secteurs III, IV ou V, pouvant générer un bénéfice imposable.

Le comité a pour mandat :

1. de documenter la situation du caractère imposable du bénéfice du paiement ou du remboursement des frais de sorties par l'employeur;
2. de recueillir les données quantitatives et qualitatives afférentes aux secteurs de la santé, de l'éducation et de la fonction publique;
3. d'analyser les données rendues disponibles;
4. d'envisager des avenues de solutions;
5. de produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP[1]).

[1] Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 14
CONCERNANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL PORTANT SUR L'AJUSTEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE VERSÉE LORS DU CONGÉ DE MATERNITÉ

Douze (12) mois précédant l'échéance de la convention collective, un comité de travail est formé sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor et portant sur l'ajustement de l'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité.

Le comité a pour mandat :

1. de recueillir les données pertinentes, notamment celles portant sur les cotisations à différents régimes desquels la personne recevant la prestation complémentaire de l'employeur pour le congé de maternité est exonérée;
2. de constater s'il y a eu ou non variation dans la valeur des exonérations;
3. s'il y a lieu, d'élaborer les modalités à considérer dans l'évaluation de la valeur des exonérations;
4. de produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard trois (3) mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP[1]).

[1] Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 15
CONCERNANT RELATIVITÉS SALARIALES

RELATIVITÉS SALARIALES

SECTION 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Date d'application

   À moins de dispositions contraires, les dispositions prévues à cette section entrent en vigueur le 2 avril 2019 pour tous les corps d'emplois énumérés à l'annexe 1[1].

2. Taux, échelles de traitement et rangements

   Dans le cadre des relativités salariales, une nouvelle structure salariale, composée de taux et d'échelles de traitement par rangement, est introduite. Celle-ci est présentée à l'annexe 2 et remplace les échelles et les taux de référence utilisés pour l'établissement de la rémunération en fonction du rangement et ceux prévus aux conventions collectives ou tout autre document.

   La structure salariale présentée à l'annexe 2 s'applique aux corps d'emplois identifiés à l'annexe 1 en fonction de leur rangement, sous réserve des dispositions applicables aux cas particuliers prévues au point 4 et à l'annexe 3 ainsi que des modifications convenues entre les parties, le cas échéant, d'ici le 2 avril 2019. La structure salariale précise également si le corps d'emplois est associé à une échelle de traitement ou à un taux unique.

3. Technique d'indexation

   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 de base[2] et sont arrondis à la cent. À compter du 2 avril 2019, la majoration de tous les taux et échelles est calculée sur la base du taux horaire.

   Les taux des échelles de traitement sont exprimés en taux horaires à l'exception de ceux applicables aux huissiers-audienciers, lesquels sont en taux journaliers. Aux fins de publication des conventions collectives, les taux horaires et journaliers 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. Le nombre d'heures à considérer pour le calcul du taux journalier des huissiers-audienciers est de 7.

   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;

[1] Les corps d'emplois sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation.
[2] Le taux de base est utilisé aux fins d'indexation des échelles salariales.

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.

4. Dispositions applicables aux cas particuliers

4.1 Grades stagiaires

L'échelle de traitement applicable aux grades stagiaires identifiés à l'annexe 4 est modifiée de manière à assurer un écart dégressif de 2 % avec le premier échelon du grade I de la classe d'emplois de référence et pour les autres échelons de conserver cet écart par rapport à l'échelon qui précède.

L'échelle de traitement du grade stagiaire est établie de la manière suivante :

Pour l'échelon maximum du grade stagiaire :

$$Taux\ échelon\ max, grade\ stagiaire = \frac{Taux\ échelon\ 1, grade\ I}{(1{,}02)}$$

Pour les échelons précédant l'échelon maximum :

$$Taux\ échelon\ (X), grade\ stagiaire = \frac{Taux\ échelon\ (X+1),\ \ grade\ stagiaire}{(1{,}02)}$$

Le tout arrondi à la cent, et ce, pour chaque échelon.

Les dispositions du présent article n'ont pas pour objet de modifier le nombre d'échelons des grades stagiaires.

4.2 Relèvement salarial de marché des pilotes d'aéronefs

La lettre d'entente numéro 17 est introduite à la convention collective.

4.3 Désignation des classes d'emplois de techniciens en aéronautique

Au 2 avril 2019, l'employé appartenant à la classe d'emplois de technicien en aéronautique et désigné à un emploi de chef d'équipe ou de représentant de l'assurance de la qualité verra son taux de traitement majoré, pour la durée de sa désignation, d'un pourcentage de 109,17 %, soit l'équivalent de deux inter-rangements.

SECTION 2 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

1. Classement de l’employé

   L'employé intégré conserve le classement qu'il détenait la journée précédant l'intégration. Dans le cadre de la présente entente, aucun recours ne peut être entrepris et aucun grief ne peut être déposé concernant le classement de l'employé, l'échelon ou le traitement qui lui a été attribué.

2. Interprétation

   Toute disposition pertinente de la convention collective est ajustée en conséquence. Les dispositions de la présente entente ont préséance sur toute disposition des conventions collectives qui aurait un effet contraire.

3. Règles d’intégration

   L’employé est intégré à la nouvelle échelle de traitement de la classe d’emplois qu’il détient le 1er avril 2019, et ce, à l’échelon dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement avant intégration.

   Dans l’éventualité où le taux de traitement de l’employé est plus élevé que le taux maximal ou le taux unique de traitement selon son rangement, les règles concernant les employés hors taux ou hors échelles prévues aux conventions collectives s’appliquent.

   Les intégrations découlant des présentes dispositions n'ont pas pour effet de modifier la durée de séjour aux fins d'avancement dans les échelles de traitement des conventions collectives.

   L’employé occasionnel est considéré comme ayant le même échelon que celui qu’il détenait au 1er avril 2019 pour établir son admissibilité à l’avancement d’échelon suivant l’intégration découlant des présentes dispositions.

   Pour les employés appartenant à la classe d’emplois de magasinier (241-10) ou d’infirmière principale et d’infirmier principal (226-05), l’indemnité compensatoire ou la prime sera prise en considération lors de l’intégration à la nouvelle échelle de traitement.

4. Classes d’emplois ayant reçu une avance de relativités salariales ou de classification

   Les avances de relativités salariales ou de classification octroyées sous forme d’indemnité compensatoire ou de prime aux employés appartenant aux classes d’emplois de magasinier (241-10) et d’infirmière principale et d’infirmier principal (226-05) sont abolies le 2 avril 2019, selon les modalités prévues à l’annexe 3.

   D’autre part, une étude de classification concernant les magasiniers sera demandée par la partie syndicale au groupe de travail prévu à l'article 5-15.02 b) de la convention collective 2010-2015 et sera réalisée d'ici le 2 avril 2019.

5. Classification et échelles de traitement sans titulaire

   Compte tenu que les données 2014-2015 indiquent qu'il n'y a aucun titulaire dans certaines classes d'emplois répertoriées à l'annexe 1, les parties reconnaissent qu'ils n'ont pu faire l'objet d'une évaluation afin d'en déterminer le rangement.

6. Lettre d'entente sur les relativités salariales

   Toute lettre d'entente afférente aux relativités salariales prévue à la convention collective est abrogée.

7. Les directives de classification ou ce qui en tient lieu seront ajustées en vue de refléter les dispositions de la présente, s'il y a lieu.

ANNEXE 1

RANGEMENT DES CLASSES D'EMPLOIS
AU 2 AVRIL 2019

No corps d'emplois	No classe d'emplois	Nom classe d'emplois	Rangement	Taux unique
200	05	Agent principal de bureau	10	
200	10	Agent de bureau	8	
207	05	Agent principal d'indemnisation	17	
207	10	Agent d'indemnisation	14	
208	05	Agent principal de rentes, de retraite et d'assurances	12	
208	10	Agent de rentes, de retraite et d'assurances	10	
209	05	Agent-vérificateur principal	13	
209	10	Agent-vérificateur	12	
210	10	Agent agricole	8	
211	05	Auxiliaire principal de bureau	4	
211	10	Auxiliaire de bureau	1	X[3]
212	10	Auxiliaire de laboratoire[1-2]	5	
213	05	Auxiliaire principal en informatique	6	
213	10	Auxiliaire en informatique	3	
214	05	Agent principal d'aide socio-économique	17	
214	10	Agent d'aide socio-économique	14	
217	10	Bibliotechnicien	13	
219	05	Dessinateur principal	-	
219	10	Dessinateur	7	
220	10	Dispatcher de navigation aérienne	10	
221	20	Agent de secrétariat[1]	9	
222	10	Technicien en évaluation de dommage et de responsabilité civile	15	
223	05	Préposé principal aux permis et à l'immatriculation	12	
223	10	Préposé aux permis et à l'immatriculation	9	
224	05	Garde-forestier principal	-	
224	10	Garde-forestier	7	
225	05	Greffier-audiencier principal	9	
225	10	Greffier-audiencier	7	
226	05	Infirmière principale et infirmier principal[1]	15	
226	10	Infirmière et infirmier	13	

No corps d'emplois	No classe d'emplois	Nom classe d'emplois	Rangement	Taux unique
230	25	Inspecteur principal en agroalimentaire et en santé animale[1]	17	
230	30	Inspecteur en agroalimentaire et en santé animale[1]	15	
233	25	Inspecteur principal des installations sous pression[1]	18	
233	30	Inspecteur des installations sous pression, grade I[1]	16	
233	35	Inspecteur des installations sous pression, grade stagiaire	-	
234	25	Inspecteur principal en bâtiment et en installations techniques[1]	17	
234	30	Inspecteur en bâtiment et en installations techniques[1]	15	
237	25	Inspecteur principal en environnement[1-2]	17	
237	30	Inspecteur en environnement[1-2]	15	
238	05	Préposé principal à la photocopie	8	
238	10	Préposé à la photocopie	5	
240	10	Instructeur en sauvetage minier	15	
241	05	Magasinier principal	9	
241	10	Magasinier	7	
242	05	Préposé principal aux services d'imprimerie	10	
242	10	Préposé aux services d'imprimerie	7	
244	05	Opérateur principal en informatique	10	
244	10	Opérateur en informatique, classe I[1-2]	8	
244	15	Opérateur en informatique, classe II[1-2]	6	
246	05	Photographe principal	10	
246	10	Photographe	8	
248	05	Commandant d'avion d'affaires	21	
248	10	Commandant d'avion-citerne	21	
248	25	Copilote d'avion d'affaires	18	
248	35	Copilote d'avion-citerne	18	
248	40	Commandant d'hélicoptère[1]	21	
248	45	Copilote d'hélicoptère[1]	19	
249	05	Préposé principal aux renseignements	12	
249	10	Préposé aux renseignements	10	
250	10	Préposé aux autopsies[1-2]	7	
251	30	Agent de soutien aux enquêtes policières[1-2]	11	
252	10	Préposé aux relevés d'arpentage	7	
253	25	Préposé principal aux télécommunications[1-2]	11	
253	30	Préposé aux télécommunications[1-2]	9	
257	05	Technicien agricole principal	14	

No corps d'emplois	No classe d'emplois	Nom classe d'emplois	Rangement	Taux unique
257	10	Technicien agricole	12	
258	05	Technicien principal de laboratoire	16	
258	10	Technicien de laboratoire[1-2]	14	
259	05	Technicien principal de la faune	15	
259	10	Technicien de la faune	13	
260	05	Technicien principal en évaluation foncière	14	
260	10	Technicien en évaluation foncière	12	
261	30	Technicien en aéronautique, grade I[1]	17	
261	35	Technicien en aéronautique, grade stagiaire	-	
262	05	Technicien principal de l'équipement motorisé	14	
262	10	Technicien de l'équipement motorisé	13	
263	05	Technicien principal des travaux publics	16	
263	10	Technicien des travaux publics	13	
264	05	Technicien principal en administration[1-2]	15	
264	10	Technicien en administration	13	
265	05	Technicien principal en arts appliqués et graphiques	14	
265	10	Technicien en arts appliqués et graphiques	12	
266	05	Technicien principal en eau et assainissement	16	
266	10	Technicien en eau et assainissement	14	
268	05	Technicien principal en électrotechnique	14	
268	10	Technicien en électrotechnique	13	
269	05	Technicien principal en foresterie et en gestion du territoire	15	
269	10	Technicien en foresterie et en gestion du territoire	13	
270	05	Technicien principal en génie industriel[1]	15	
270	10	Technicien en génie industriel	12	
271	10	Technicien en information	12	
272	05	Technicien principal en informatique	15	
272	10	Technicien en informatique, grade I	13	
272	35	Technicien en informatique, grade stagiaire	-	
273	05	Technicien principal en mécanique du bâtiment	14	
273	10	Technicien en mécanique du bâtiment	13	
275	05	Technicien principal en ressources minérales	15	
275	10	Technicien en ressources minérales	13	
283	05	Technicien principal en droit	14	
283	10	Technicien en droit	12	

No corps d'emplois	No classe d'emplois	Nom classe d'emplois	Rangement	Taux unique
291	10	Instructeur au simulateur	20	
292	30	Technicien en criminalistique[1]	15	
293	10	Instructeur en opération d'équipements mobiles	-	
294	05	Inspecteur principal de conformité législative et réglementaire[1]	16	
294	10	Inspecteur de conformité législative et réglementaire[1]	13	
296	05	Assistant-pathologiste principal en médecine légale	14	
296	30	Assistant-pathologiste en médecine légale	13	
298	05	Enquêteur principal en matières frauduleuses	18	
298	30	Enquêteur en matières frauduleuses	16	
410	05	Menuisier-ébéniste	8	X
410	10	Charpentier-menuisier	8	X
416	05	Ouvrier certifié d'entretien	8	X
416	10	Aide de métiers du bâtiment	3	X
417	100	Aide-mécanicien de machines fixes[1]	3	X
417	05	Mécanicien de machines fixes, classe I	-	X
417	10	Mécanicien de machines fixes, classe II	-	X
417	15	Mécanicien de machines fixes, classe III	-	X
417	20	Mécanicien de machines fixes, classe IV	-	X
417	25	Mécanicien de machines fixes, classe V	-	X
417	30	Mécanicien de machines fixes, classe VI	-	X
417	35	Mécanicien de machines fixes, classe VII	9	X
417	40	Mécanicien de machines fixes, classe VIII	-	X
417	45	Mécanicien de machines fixes, classe IX	-	X
417	50	Mécanicien de machines fixes, classe X	-	X
417	55	Mécanicien de machines fixes, classe XI	-	X
417	60	Mécanicien de machines fixes, classe XII	-	X
417	65	Mécanicien de machines fixes, classe XIII	7	X
417	70	Mécanicien de machines fixes, classe XIV	-	X
417	75	Mécanicien de machines fixes, classe XV	-	X
417	80	Mécanicien de machines fixes, classe XVI	7	X
417	85	Mécanicien de machines fixes, classe XVII	-	X
417	90	Mécanicien de machines fixes, classe XVIII	-	X
417	95	Mécanicien de machines fixes, classe XIX	-	X
418	10	Mécanicien en réfrigération	9	X
420	05	Mécanicien en plomberie-chauffage	8	X

No corps d'emplois	No classe d'emplois	Nom classe d'emplois	Rangement	Taux unique
421	05	Électricien principal	12	X
421	10	Électricien	9	X
421	15	Aide-électricien	3	X
430	10	Patrouilleur	6	X
431	10	Opérateur de foreuse à diamants[1]	8	X
431	15	Opérateur de foreuse mobile	7	X
431	20	Aide-foreur	4	X
433	05	Manutentionnaire principal	5	X
433	10	Préposé au matériel	4	X
433	15	Manutentionnaire	3	X
434	05	Mécanicien, classe I	11	X
434	10	Mécanicien, classe II	9	X
434	15	Préposé à l'entretien mécanique	7	X
434	20	Machiniste	11	X
435	05	Forgeron-soudeur	9	X
435	10	Soudeur	8	X
436	10	Débosseleur-peintre	7	X
437	10	Aide de garage et d'atelier mécanique	3	X
441	05	Ouvrier agricole principal	9	X
441	10	Ouvrier agricole	7	X
441	15	Aide-agricole[1-2]	3	X
442	05	Jardinier principal	-	X
442	10	Jardinier	6	X
443	05	Ouvrier sylvicole principal	9	X
443	10	Ouvrier sylvicole	7	X
443	15	Assistant-forestier	3	X
443	25	Aide-sylvicole[1-2]	3	X
445	15	Pisciculteur	7	X
445	25	Trappeur	5	X
445	45	Aide-pisciculteur	3	X
446	05	Chef de cuisine	11	X
446	10	Chef d'équipe en cuisine	10	X
446	15	Cuisinier, classe I[1-2]	7	X
446	20	Cuisinier, classe II	5	X
446	35	Préposé à la cafeteria et à la cuisine	3	X

No corps d'emplois	No classe d'emplois	Nom classe d'emplois	Rangement	Taux unique
446	40	Aide à la cuisine	3	X
447	05	Chef de rang	7	X
447	10	Barman	-	X
447	15	Serveur	3	X
450	05	Nettoyeur-laveur	2	X
450	15	Aide-domestique	2	X
451	05	Gardien principal	4	X
451	10	Gardien	2	X
451	15	Gardien de barrage	7	X
451	20	Préposé à la morgue	6	X
456	10	Journalier	3	X
458	10	Relieur	5	X
459	05	Chef d'équipe en routes et structures	10	X
459	15	Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles, classe I	7	X
459	20	Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles, classe II	6	X
459	25	Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles, classe III	4	X
459	30	Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles, classe IV	2	X
459	35	Ouvrier de voirie	4	X
459	40	Poseur de panneaux de signalisation routière	6	X
459	50	Traceur de bandes de démarcation routière classe I	4	X
462	10	Préposé à l'aéroport	6	X
500	10	Agent de bord	7	
832	25	Conducteur de motoneige fourgon	-	X
832	30	Conducteur d'embarcation	4	X
833	10	Huissier-audiencier	1	X[4]

- *Aucun rangement puisque cette catégorie d'emplois n'a aucun effectif.*

[1] Nouvelles catégories d'emplois.

[2] Catégories d'emplois sans prédominance sexuelle.

[3] L'auxiliaire de bureau est rangé 1 et obtient un taux unique.

[4] Le huissier-audiencier est rangé 1 et obtient un taux unique (à la convention collective 2010-2015, il est prévu qu'il reçoit un taux journalier que l'on divise par 7 heures).

ANNEXE 2

STRUCTURE ISSUE DES RELATIVITÉS SALARIALES
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 2 AVRIL 2019
POUR LE PERSONNEL SYNDIQUÉ DU SECTEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE
REPRÉSENTÉ PAR LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC. (SFPQ)

Rangements	Échelons 1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Rangements	Taux uniques
1	18,13												1	18,13
2	18,28	18,39											2	18,39
3	18,46	18,84	19,21										3	19,18
4	18,62	19,08	19,56	20,06									4	19,97
5	18,82	19,34	19,86	20,41	20,97								5	20,81
6	18,98	19,53	20,10	20,69	21,29	21,91							6	21,63
7	19,16	19,74	20,33	20,94	21,56	22,22	22,90						7	22,48
8	19,36	19,94	20,55	21,19	21,84	22,50	23,21	23,91					8	23,34
9	19,53	20,15	20,78	21,41	22,08	22,79	23,50	24,25	25,00				9	24,24
10	19,70	20,32	20,96	21,62	22,32	23,04	23,77	24,51	25,30	26,09			10	25,08
11	19,90	20,53	21,20	21,87	22,57	23,30	24,05	24,82	25,60	26,44	27,27		11	25,99
12	20,07	20,71	21,38	22,07	22,79	23,54	24,30	25,08	25,89	26,72	27,57	28,48	12	26,86
13	20,97	21,65	22,35	23,08	23,83	24,58	25,39	26,19	27,06	27,92	28,83	29,74	13	28,07
14	21,91	22,62	23,35	24,11	24,89	25,69	26,53	27,38	28,26	29,17	30,12	31,08	14	29,33
15	22,89	23,62	24,39	25,16	25,99	26,82	27,69	28,59	29,51	30,46	31,45	32,47	15	30,64
16	23,92	24,69	25,49	26,31	27,17	28,04	28,95	29,89	30,84	31,84	32,86	33,93	16	
17	25,01	25,82	26,64	27,50	28,39	29,30	30,25	31,22	32,23	33,26	34,34	35,45	17	
18	26,11	26,95	27,84	28,72	29,65	30,62	31,60	32,61	33,67	34,77	35,87	37,04	18	
19	27,27	28,15	29,06	30,01	30,97	31,98	33,01	34,07	35,17	36,31	37,47	38,70	19	
20	28,50	29,42	30,36	31,35	32,36	33,41	34,48	35,60	36,74	37,94	39,17	40,43	20	
21	29,76	30,73	31,71	32,75	33,80	34,89	36,02	37,19	38,40	39,63	40,91	42,23	21	

Notes
Les taux tiennent compte des paramètres suivants : 1,5 % au 1er avril 2016, 1,75 % au 1er avril 2017 et 2,0 % au 1er avril 2018.
Pour chacune de ces opérations, un arrondi à la cent est appliqué.

ANNEXE 3

PRIME ET INDEMNITÉ COMPENSATOIRE ABOLIES

No corps d'emplois	No classe d'emplois	Nom classe d'emplois	Rangement	Indemnité compensatoire ou prime	Date d'abolition de l'indemnité compensatoire ou de la prime
241	10	Magasinier	7	0,43 $/horaire	2 avril 2019
226	05	Infirmière principale et infirmier principal	15	5 % du traitement de la classe nominale	2 avril 2019

ANNEXE 4

GRADES STAGIAIRES

No corps d'emplois	No classe d'emplois	Nom classe d'emplois	Nombre d'échelons Grades stagiaires	Nom classe d'emplois de référence
233	35	Inspecteur des installations sous pression, grade stagiaire	3	Inspecteur des installations sous pression, grade I
261	35	Technicien en aéronautique, grade stagiaire	6	Technicien en aéronautique, grade I
272	35	Technicien en informatique, grade stagiaire	3	Technicien en informatique, grade I

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 16
PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DES RELATIVITÉS SALARIALES AU 2 AVRIL 2019

Douze mois avant le 1er avril 2019, les parties conviennent de former un comité de travail sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, ayant pour mandat :

1. de résoudre les problématiques pouvant être rencontrées lors de la mise en œuvre des relativités salariales et de convenir, s'il y a lieu, des solutions à y apporter;

2. de discuter et de convenir de l'évaluation des catégories d'emplois n'ayant pu faire l'objet d'une évaluation faute d'individu.

Le comité est composé d'un maximum de quatre représentants du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc. et de quatre représentants du Secrétariat du Conseil du trésor.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 17
RELATIVE AUX PILOTES D'AÉRONEFS

À compter du 2 avril 2019, un relèvement salarial de marché est octroyé aux pilotes d'aéronefs sur l'échelle correspondant à leur rangement, afin de prévenir une pénurie assimilable à celle prévue à l'article 67 de la *Loi sur l'équité salariale*. Les pourcentages de relèvement sont les suivants :

No corps d'emplois	No classe d'emplois	Nom classe d'emplois	Pourcentage relèvement salarial	Rangement salarial
248	05	Commandant d'avions d'affaires	25,0 %	21
248	10	Commandant d'avions-citernes	25,0 %	21
248	25	Copilote d'avions d'affaires	2,5 %	18
248	35	Copilote d'avions-citernes	2,5 %	18
248	40	Commandant d'hélicoptère	25,0 %	21
248	45	Copilote d'hélicoptère	5,0 %	19

Le relèvement salarial attribué aux personnes salariées des classes d'emplois appartenant au corps d'emplois des pilotes d'aéronefs est maintenu jusqu'à l'échéance de la convention collective 2015-2020. Puisque ce relèvement salarial est réputé faire partie du taux de traitement, il est pris en compte lors de l'application des dispositions prévues à la convention collective en matière de promotion.

Dans les 120 jours de la signature de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor.

Ce comité a pour mandat :

1. de procéder à une cueillette d'information auprès des pilotes d'aéronefs appartenant à ces classes d'emplois;
2. d'effectuer une étude sur la problématique de pénurie de main-d'œuvre des pilotes d'aéronefs, et ce, sur la base de données quantitatives, qualitatives et d'indicateurs d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre;
3. d'évaluer la pertinence de maintenir les relèvements salariaux au-delà de la date d'échéance, de l'abolir ou de le modifier;
4. d'explorer des avenues de solutions afin de développer le bassin de main-d'œuvre;
5. de produire un rapport conjoint ou non sur les travaux, à présenter aux parties négociantes au plus tard six mois avant le 2 avril 2019.

Les parties conviennent de la composition du comité et de ses règles de fonctionnement.

LETTRE D'INTENTION NUMÉRO 1
CONCERNANT LA DÉCENTRALISATION D'ACTIVITÉS GOUVERNEMENTALES

Lorsqu'une décision a été prise à l'effet de décentraliser certaines activités gouvernementales vers des organismes municipaux, le Gouvernement s'engage à négocier avec ces organismes et les organisations syndicales intéressées en vue de faire reconnaître le droit de rappel des employés saisonniers visés par la décentralisation, auprès du nouvel employeur, le tout de façon compatible avec l'article 45 du Code du travail.

LETTRE D'INTENTION NUMÉRO 2
CONCERNANT LE RECOURS À UN MÉDECIN CHOISI CONJOINTEMENT PAR LES PARTIES

Afin de faciliter et accélérer le traitement des dossiers pour lesquels est nécessaire le recours à un médecin choisi conjointement par les parties, l'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer dans les cent vingt (120) jours de la signature de la présente convention collective pour une mise à jour de la liste de médecins qu'ils acceptent d'utiliser aux fins des articles 4-14.08, 9-38.03, 9-38.26 (9-38.24) et 9-38.27 (9-38.25) et qui a été établie en fonction de la lettre d'intention numéro 3 de la convention collective 1998-2003.

(Remplace les articles 9-38.26 et 9-38.27 à partir du 1er avril 2017)

Cette liste, qui est établie par spécialité, doit préciser les paramètres selon lesquels doit s'effectuer le choix d'un médecin parmi ceux inscrits. Ces paramètres réfèrent notamment à la spécialité et à la disponibilité du médecin ainsi qu'au lieu de résidence de l'employé.

LETTRE D'INTENTION NUMÉRO 3
RELATIVE A LA POSSIBILITE D'UTILISER LES JOURS DE MALADIE A LA BANQUE DE L'EMPLOYE POUR LE RACHAT D'ANNEES NON CONTRIBUEES A UN REGIME DE RETRAITE

1. MODIFICATIONS LEGISLATIVES

Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter à la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) la modification prévue à l'article 2.

2. RACHAT DE SERVICE

Dans la mesure où les conditions de travail de l'employé le permettent, l'employé peut utiliser ses jours de congé de maladie pour acquitter le rachat d'absences sans traitement à son régime de retraite.

3. UTILISATION DE LA BANQUE AUX FINS D'UN RACHAT

Aux fins de la lettre d'entente numéro 10 concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie de l'employé, les jours de congé de maladie qui apparaissent à la banque de l'employé peuvent être utilisés à 70 % de leur valeur pour le rachat d'absences sans traitement à son régime de retraite.

4. MOMENT DU RACHAT

À l'exception de la prise d'une retraite avant le 1er avril 2020, l'employé doit acquitter son rachat entre le 1er avril 2020 et le 31 mars 2022.

5. DISPOSITIONS GENERALES

Les parties conviennent de ne pas soulever les sujets couverts par la présente lettre d'intention lors du renouvellement de la présente convention collective venant à échéance le 31 mars 2020.

Les parties conviennent également d'annexer la présente lettre d'intention à la convention collective subséquente à la présente convention.

6. DUREE DE LA LETTRE D'INTENTION

Les articles 1 et 2 entrent en vigueur au moment de la signature de la présente convention.

Sous réserve de l'adoption par l'Assemblée nationale des modifications prévues aux articles 1 et 2, les articles 3 à 5 entrent en vigueur le 1er avril 2017.

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

LETTRE D'INTENTION NUMÉRO 4
RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP) POUR LES EMPLOYÉS VISÉES PAR CE RÉGIME EN VERTU DE LA LOI SUR LE RREGOP

1. Modifications législatives et réglementaires

Le gouvernement s'engage à adopter les projets de règlement requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 à 5.

Ces modifications doivent s'appliquer à l'ensemble des participants (actifs et inactifs), et ce, pour toutes leurs années de service.

2. Réduction applicable en cas de retraite anticipée

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1er juillet 2020 ou après, la réduction applicable lors de la prise d'une retraite anticipée augmente de 4,0 % par année (0,33 % par mois) à 6,0 % par année (0,5 % par mois).

3. Admissibilité à une pension sans réduction

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1er juillet 2019 ou après, l'âge d'admissibilité à une pension sans réduction augmente de 60 ans à 61 ans.

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1er juillet 2019 ou après, un nouveau critère d'admissibilité à une pension sans réduction est ajouté :

— L'âge et les années de service totalisent 90, si le participant est âgé d'au moins 60 ans d'âge.

4. Dispositions transitoires

Les modifications prévues aux articles 2 et 3 ne s'appliqueront pas aux personnes qui avant la date de présentation à l'Assemblée nationale du projet de loi découlant de la présente entente, avaient débuté la réduction de leur temps de travail en raison d'une entente de mise à la retraite de façon progressive au sens des articles 85.5.1 à 85.5.5 de la Loi sur le RREGOP.

Ces mêmes modifications ne s'appliqueront pas non plus aux personnes ayant débuté la réduction de leur temps de travail dans le cadre d'une entente de mise à la retraite de façon progressive dans les 100 jours suivants cette date et dans la mesure où la réduction de leur temps de travail correspond au moins à 20 % du temps régulier d'un employé à temps plein.

5. Nombre maximal d'années de service aux fins du calcul de la pension

Le nombre maximal d'années de service créditées pouvant servir au calcul de la pension est augmenté graduellement pour atteindre 40 au 31 décembre 2018. Sous réserve de ce qui suit, ces années garantissent les mêmes bénéfices que celles qui les précèdent :

À compter du 1er janvier 2017, le nombre d'années de service créditées aux fins du calcul de la pension dépassant 38 doit être du service travaillé ou rachetable. Aucun rachat de service antérieur au 1er janvier 2017 ne peut faire en sorte que le service crédité aux fins du calcul de la pension dépasse 38 années au 1er janvier 2017.

Aucune mesure rétroactive n'est permise. Le service qui excède 38 années de service créditées aux fins du calcul de la pension avant le 1er janvier 2017 ne peut être reconnu ni par cotisation obligatoire ni par rachat.

La réduction de la pension applicable à compter de l'âge de 65 ans (coordination RRQ), ne s'applique pas aux années de service créditées aux fins du calcul de la pension en excédent de 35 ans.

Tout service effectué, à compter du 1er janvier 2017, au-delà de 38 années de service créditées est cotisé jusqu'à un maximum de 40 années de service créditées.

Concernant la revalorisation des crédits de rente, le fait d'augmenter de 38 à 40 le nombre maximal d'années de service ne doit pas avoir pour effet d'augmenter, ni de diminuer, le nombre d'années qui seraient revalorisées en l'absence de cette mesure.

Les modifications décrites à l'article 5 s'appliquent aussi au régime de retraite des fonctionnaires (RRF), au régime de retraite des enseignants (RRE) et au régime de retraite de certains enseignants (RRCE).

Québec, le 15 juin 2016

Monsieur Christian Daigle
Président général
Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec
5100, boulevard des Gradins
Québec (Québec) G2J 1N4

Objet : Comité de sélection lors d'un processus de qualification en vue de la promotion

Monsieur le Président général,

Je vous confirme par la présente que la Direction de la gestion de la main-d'œuvre du Secrétariat du Conseil du trésor et les ministères et organismes sont disposés à maintenir leur pratique à l'effet de choisir un membre de comité de sélection par processus de qualification en vue de la promotion sur la liste de fonctionnaires ou d'ouvriers préparée par le syndicat lorsque l'emploi qui fait l'objet du processus de qualification tombe sous la juridiction de l'unité de négociation concernée.

Veuillez agréer, Monsieur le Président général, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le directeur général,

Jean-Philippe Day

ANNEXE A

HORAIRES DE TRAVAIL PARTICULIERS DE CERTAINS EMPLOYÉS AU SERVICE AÉRIEN GOUVERNEMENTAL

SECTION I : Pilotes d'avions d'affaires, d'avions-citernes et d'hélicoptères

1. L'employé mentionné en titre n'est pas régi par les sections 8-30.00, 8-35.00, 10-41.00 et 10-42.00 (à l'exception des articles 10-42.09 et 10-42.10) de la présente convention collective.

2. La durée du travail de l'employé est réglementée par les dispositions contenues dans le *Manuel d'exploitation du Service aérien du gouvernement du Québec* ainsi qu'au *Règlement canadien de l'aviation* (RAC). Tout amendement au *Manuel d'exploitation du Service aérien du gouvernement du Québec* quant à la durée du travail doit faire l'objet d'une consultation entre le sous-ministre et le syndicat au moins trente (30) jours avant la mise en application d'un tel amendement.

SOUS-SECTION A : Horaires de travail des pilotes d'hélicoptères

A-1 : L'horaire de travail de l'employé est le suivant :

— quatorze (14) jours consécutifs de travail suivis de sept (7) jours consécutifs de congé, puis cinq (5) jours consécutifs de disponibilité suivis de deux (2) jours consécutifs de congé;

OU

— quatorze (14) jours consécutifs de travail suivis de deux (2) jours consécutifs de congé, puis cinq (5) jours consécutifs de disponibilité suivis de sept (7) jours consécutifs de congé.

A-2 : Le maximum d'heures de « service de vol » pour une journée est de quinze (15) heures, après quoi une période de vingt-quatre (24) heures de repos est accordée; après une période de « service de vol » se situant entre douze (12) et quinze (15) heures, une période de repos de douze (12) heures est accordée. Lorsqu'elle se situe entre huit (8) et douze (12) heures, huit (8) heures de repos sont accordées.

A-3 : Le minimum d'heures de « service de vol » pouvant être reconnu pour chaque période en « service de vol » est de trois (3) heures.

A-4 : Lorsqu'un employé est requis de travailler une journée de congé, il reçoit en compensation pour chaque heure de « service de vol » alors effectuée, un congé d'une durée équivalant à une heure et demie (1 ½). Pour avoir droit à une journée de congé, l'employé doit avoir accumulé sept (7) heures. Malgré les dispositions de l'article 1 de la présente section, ce congé est pris ou remboursé conformément aux dispositions des articles 10-41.02, 10-41.03 et 10-41.04 de la présente convention collective sous réserve qu'il ne peut être pris en heures.

A-5 : Lorsqu'un employé est requis de se déplacer pendant une journée de congé pour rejoindre son appareil situé à l'extérieur de son port d'attache ou pour en revenir, il se voit octroyer un congé dont la durée est établie de la façon suivante:

A-5.1 : Une journée si l'employé est requis de quitter avant midi pour aller rejoindre son appareil;

A-5.2 : Une demi-journée si l'employé quitte à midi ou après midi pour aller rejoindre son appareil;

A-5.3 : Une demi-journée si l'employé est de retour à midi ou avant;

A-5.4 : Une journée si l'employé est de retour après midi.

A-6 : Lors du retour d'une envolée, le « service de vol » reconnu est celui effectivement travaillé. Toutefois, il est d'une durée minimum d'une demi-heure (½) après l'arrivée à la base de Québec.

SOUS-SECTION B : Horaires de travail des pilotes et copilotes d'avions d'affaires

B-1 : L'horaire de travail de l'employé est constitué alternativement d'une période de cinq (5) jours consécutifs de travail suivie de trois (3) jours consécutifs de congé.

B-2 : Le temps en « service de vol » à l'intérieur du bloc de disponibilité de cent vingt (120) heures est de quarante-cinq (45) heures.

Aux fins de la comptabilisation du « service de vol », un crédit de sept (7) heures est octroyé pour chaque journée d'absence autorisée. Toutefois, les heures pour lesquelles l'employé se voit appliquer les dispositions des articles 10-41.02, 10-41.03 et 10-41.04 de la présente convention collective sont exclues de ce calcul.

B-3 : L'employé qui participe à une activité de développement des ressources humaines lors d'un congé prévu à son horaire bénéficie d'une remise de ce jour de congé dans les trente (30) jours suivant la date de son retour si les nécessités du service le permettent ; à défaut, les dispositions de l'article 10-41.02 de la présente convention collective s'appliquent.

B-4 : Le « service de vol » est celui défini au *Manuel d'exploitation du Service aérien du gouvernement du Québec* et au *Règlement canadien de l'aviation* (RAC).

B-4.1 : Les heures de « service de vol » sont comptabilisées sur un cycle annuel débutant le 1er avril;

B-4.2 : Le maximum d'heures de « service de vol » pour une journée est de quinze (15) heures, après quoi une période de repos de vingt-quatre (24) heures est accordée. Après une période de « service de vol » se situant entre douze (12) et quinze (15) heures, une période de repos de douze (12) heures est accordée.

Lors d'un retour au port d'attache à la suite d'une envolée, l'employé qui a effectué huit (8) heures ou plus de « service de vol » ne peut être requis, dans les deux (2) heures qui suivent, d'effectuer une autre période de « service de vol » dont la durée prévisible est de plus de quatre (4) heures.

Malgré ce qui précède, l'employé qui a été au moins huit (8) heures en « service de vol » une journée et qui revient au port d'attache après vingt-deux heures (22 h) se voit octroyer, à sa demande, un repos d'une durée minimum de dix (10) heures.

B-4.3 : Lorsque l'employé se présente à son port d'attache pour un vol prévu qui n'a finalement pas lieu, un minimum de trois (3) heures de « service de vol » lui est reconnu.

B-4.4 : Le jour du retour d'un congé hebdomadaire ou d'une période de vacances d'au moins trois (3) jours, l'employé n'est requis d'être disponible qu'à compter de quatre heures (4 h).

B-4.5 : L'employé ne peut être requis d'effectuer une période de « service de vol » après vingt heures (20 h) lors de la journée qui précède le début du congé hebdomadaire ou le début de la période de vacances. La journée de congé ou de vacances débute à 0 h.

B-5 : L'employé requis de travailler en sus de quarante-cinq (45) heures dans un bloc de disponibilité de cent vingt (120) heures se voit appliquer les dispositions des articles 10-41.02, 10-41.03, sauf en ce qui a trait à la possibilité de prendre en heures un congé en compensation des heures supplémentaires, et 10-41.04 de la présente convention collective.

L'alinéa précédent s'applique à l'employé requis d'être en « service de vol » à l'occasion d'une journée de congé.

B-6 : Le deuxième alinéa du paragraphe B-5 s'applique également à l'employé qui, pour les besoins planifiés du service, doit demeurer à l'extérieur du port d'attache lors d'un jour de congé. Dans ce cas:

— si l'employé effectue du « service de vol », il reçoit une rémunération minimum de sept (7) heures à taux et demi;

— si l'employé n'effectue pas de « service de vol », il reçoit une rémunération de sept (7) heures à taux et demi par période de vingt-quatre (24) heures.

B-7 : L'employé qui a dû coucher à l'extérieur de sa base lors de circonstances imprévues et qui, lors d'un jour de congé, effectue du « service de vol » pour retourner à son port d'attache, reçoit une rémunération au taux prévu pour les heures supplémentaires pour le « service de vol » effectué. Toutefois, la rémunération est au minimum de sept (7) heures à taux normal si le retour à son port d'attache s'effectue après midi. Dans ce cas, le paragraphe B-6 ne s'applique pas.

B-8 : Malgré les dispositions de l'article 1 de la présente section, l'employé est régi par celles prévues aux articles 10-42.05 et 10-42.06 de la présente convention collective.

B-9 : Malgré les dispositions de l'article 1 de la présente section, l'employé est régi par l'article 8-30.08 de la présente convention collective.

Cependant, le temps alloué à l'employé selon l'article 8-30.08 ne doit, en aucun cas, être comptabilisé comme du « service de vol ».

B-10 : L'employé « en devoir » pour les fins d'une évacuation aéromédicale devra se présenter dans les plus brefs délais possibles, et ce, de façon à ce que l'envolée débute au maximum une (1) heure après qu'il ait été contacté par le répartiteur.

B-11 : Malgré le premier alinéa du paragraphe B-4, lors du retour d'une envolée aéromédicale avec patient, le « service de vol » reconnu est celui effectivement travaillé. Toutefois, il est d'une durée minimum d'une demi-heure (½) après l'arrivée à la base de Québec.

B-12 : Malgré le premier alinéa du paragraphe B-4, lorsqu'un employé est requis d'effectuer une envolée à partir d'une base extérieure en saison hivernale, le « service de vol » reconnu avant l'heure de départ est celui effectivement travaillé. Toutefois, il est d'une durée minimum d'une (1) heure.

B-13 : La période de temps d'alerte pour l'évacuation aéromédicale, urgence policière ou urgence de protection civile, est de douze (12) heures. Lors de cette période, quatre (4) heures sont reconnues comme « service de vol ». S'il y a départ pour un vol, les heures de temps d'alerte qui précèdent immédiatement ce vol sont reconnues comme « service de vol » à trente-trois et un tiers pour cent (33 $^{1}/_{3}$ %).

SOUS-SECTION C : Horaires de travail des pilotes et copilotes d'avions-citernes

Aux fins d'application de la présente sous-section, le service continu est déterminé selon l'ordre séquentiel suivant :

1. la date de la première nomination à titre d'employé temporaire, occasionnel ou saisonnier;
2. le nombre de jours travaillés.

C-1 : L'année de l'employé se divise comme suit:

Début des activités

C-1.1 : Les employés sont répartis en deux groupes.

Pour le premier groupe d'employés, la période d'activité débute l'avant-dernier lundi de mars.
Pour le second groupe d'employés, la période d'activité débute le premier lundi d'avril.

L'employé doit aviser le sous-ministre de son choix de groupe au plus tard le 15 octobre de l'année précédente. Lorsque le nombre d'employés volontaires excède le nombre requis pour un groupe donné, la priorité est accordée à l'employé détenant le plus de service continu. Dans l'éventualité où, pour un groupe donné, le nombre d'employés

volontaires est inférieur au nombre requis, le sous-ministre désigne l'employé détenant le moins de service continu.

L'employeur informe l'employé du groupe dont il fait partie au plus tard le 31 octobre de l'année précédente.

À compter de la date prévue pour le début des activités selon le groupe auquel appartient l'employé et pour une période de trois (3) semaines, l'horaire est de cinq (5) jours de travail consécutifs du lundi au vendredi suivis de deux (2) jours consécutifs de congé.

Période d'activité intense

C-1.2 : La période d'activité intense commence le lundi suivant les trois (3) semaines prévues au sous-paragraphe C-1.1. À compter de cette date, l'employé doit fournir une prestation de travail équivalant à cent-quatre-vingt-trois (183) jours de travail selon l'horaire suivant: quinze (15) jours de travail consécutifs, à raison de sept (7) heures par jour, suivis de trois (3) jours consécutifs de congé.

Lorsque les circonstances l'exigent, l'employeur peut requérir les services de l'employé durant une partie ou la totalité de son congé. L'employé ainsi requis se voit appliquer les dispositions de l'article 10-41.02 de la présente convention collective et sa période d'activité intense est diminuée d'autant.

Malgré le premier alinéa, entre le 1er mai et le 10 août, la journée de travail est de dix heures et demie (10½) par jour. L'employé qui est requis de travailler dix heures et demie (10½) lors d'un jour de congé, se voit accorder un crédit horaire de dix heures et demie (10½) pour chaque jour travaillé. Les crédits horaires ainsi obtenus réduisent d'autant la période d'activité intense.

Aux fins de la comptabilisation de la période d'activité intense, un crédit d'un (1) jour est reconnu comme temps travaillé pour chaque journée d'absence autorisée durant la période d'activité intense.

Période d'inactivité

C-1.3 : La période d'inactivité suit immédiatement la période d'activité intense et se termine le dimanche précédant l'avant-dernier lundi de mars ou le premier lundi d'avril selon le groupe auquel l'employé appartient. Les vacances annuelles de l'employé sont considérées comme étant prises durant cette période et l'employé est libéré de tout service, à l'exception d'une période de trente (30) jours. L'employé est rappelé pour une période de trente (30) jours consécutifs.

Lorsque c'est possible, le supérieur immédiat informe l'employé, un (1) mois à l'avance ou dès que la situation est connue du supérieur immédiat, de la date à laquelle ses services sont requis au cours de cette période d'inactivité.

C-1.4 : La période de trente (30) jours consécutifs prévue au sous-paragraphe C 1.3 est utilisée principalement pour des missions hors du pays, y compris l'entrainement relatif à ces missions, ou pour d'autres missions de feu. Si la période de trente (30) jours n'a pas été requise par le sous-ministre, une période maximale de dix (10) jours consécutifs peut être utilisée pour l'entraînement (cours ou DEV).

C-1.5 : L'employé peut être rappelé au travail pour une période supérieure à celle prévue au sous-paragraphe C-1.3 lorsque le nombre de jours travaillés durant la période d'activité intense est inférieur à ce qui est prévu au sous-paragraphe C-1.2.

C-2 : Aux fins de la présente sous-section, l'année de travail de l'employé correspond à deux cent vingt-huit (228) jours.

C-3 : *Mission hors du pays*

C-3.1 : Le sous-ministre détermine les critères particuliers nécessaires à la réalisation de chaque mission hors du pays et choisit les employés qui rencontrent ces critères.

C-3.2 : Le sous-ministre établit une liste sur laquelle est inscrit le nom des employés selon leur classe d'emplois. Pour chaque mission, il choisit d'abord parmi les employés volontaires inscrits sur cette liste selon leur service continu.

Le sous-ministre peut exceptionnellement déroger à la liste afin de choisir un employé pour lequel la totalité ou une partie de la mission sera effectuée à taux normal.

À défaut d'employés volontaires, le sous-ministre requiert les employés dont il a besoin par ordre inverse de leur service continu.

Toutefois, pour une mission hors pays planifiée pour une durée inférieure à vingt et un (21) jours durant la période d'activité intense, l'employé est choisi en fonction de l'horaire régulier en vigueur.

C-3.3 : Lorsque tous les employés ont effectué un minimum de vingt et un (21) jours en mission, la liste prévue au sous-paragraphe C-3.2 est mise à jour.

Aux fins de l'application de l'alinéa qui précède, l'employé qui ne rencontre pas les critères établis conformément au sous-paragraphe C-3.1 ou qui n'a pas effectué un minimum de vingt et un jour (21) jours en mission parce qu'il a refusé de se porter volontaire pour une mission lorsqu'elle lui a été offerte, est considéré comme ayant effectué vingt et un (21) jours en mission.

C-3.4 : L'employé requis par le sous-ministre de travailler en mission hors du pays, dans une région éloignée et isolée, reçoit l'allocation d'isolement prévue pour le secteur V à l'article 10-43.03 selon les conditions prévues à l'article 10-43.07 de la présente convention collective.

C-3.5 : L'employé qui croit avoir un motif sérieux pour ne pas travailler en mission hors du pays en informe par écrit le sous-ministre qui prend en considération sa demande.

C-3.6 : Un employé ne peut être assigné dans une base hors du pays pour une période supérieure à trente (30) jours consécutifs, sauf si les nécessités du service l'exigent.

C-3.7 : L'employé requis de travailler hors du pays reçoit, en plus du traitement auquel il a normalement droit, et ce, pour chaque jour, une rémunération équivalant à sept (7) heures à taux normal établie selon son traitement horaire.

L'alinéa qui précède ne s'applique pas à l'employé qui, en vertu du 2e alinéa du paragraphe C-10, se voit appliquer les dispositions des articles 10-41.02, 10-41.03 et 10-41.04 de la présente convention collective.

C-4 : *Mission hors du Québec à l'intérieur du Canada*

C-4.1 : L'employé requis par le sous-ministre de travailler en mission hors du Québec au Canada, dans une région éloignée et isolée, reçoit l'allocation d'isolement prévue pour le secteur II à l'article 10-43.03 selon les conditions prévues à l'article 10-43.07 de la présente convention collective, sous réserve que le nombre de couchers requis pour avoir droit à l'allocation est de cinq (5).

C-4.2 : Lors d'une mission hors du Québec au Canada hors de la période qui se situe entre le 1er mai et le 10 août, l'employé est rémunéré au taux normal pour les heures de « service de vol » effectuées. La rémunération est alors d'un minimum de sept (7) heures à taux normal et ne peut excéder dix heures et demie (10 ½) à taux normal par jour.

C-5 : Après entente avec le supérieur immédiat et dans la mesure où sa libération est compatible avec l'intérêt du service, l'employé peut bénéficier de jours de vacances anticipés. L'employé peut être rappelé par le sous-ministre pendant la période d'inactivité en sus de trente (30) jours pour une durée équivalant au nombre de jours de vacances ainsi pris. Le sous-ministre peut également exiger que l'employé prolonge sa période d'activité intense pour une durée équivalant au nombre de jours de vacances anticipés.

C-6 : Les horaires de vol ne doivent pas être établis de telle sorte que l'employé soit en « service de vol » pour plus de quinze (15) heures sans période de repos.

Le « service de vol » sera calculé comme suit : une (1) heure avant l'heure prévue du départ de l'avion jusqu'à une demi-heure après l'arrivée à Québec, ou une (1) heure après l'arrivée si le vol se termine à l'extérieur.

C-7 : Est considéré comme « service de vol » le temps couvert par les codes d'alerte rouge, jaune ou vert établis par la Société de protection des forêts contre le feu (SOPFEU) ou par les codes d'alerte équivalents applicables hors du Québec.

C-8 : Un employé ne peut être appelé à combattre un incendie lorsqu'il a effectué huit (8) heures de vol dans une même journée.

C-9 : Le temps maximum de vol est de cent (100) heures par période de trente (30) jours consécutifs.

C-10 : Malgré les dispositions de l'article 1 de la présente section, l'employé qui n'est pas en mission hors du pays et qui est requis de travailler une journée de congé pendant la période d'activité intense, se voit appliquer les dispositions des articles10-41.02, 10 41.03, sauf en ce qui a trait à la possibilité de prendre en heures un congé en compensation des heures supplémentaires, et 10-41.04 de la présente convention collective.

Il en est de même de l'employé requis de travailler en sus des trente (30) jours consécutifs prévus pendant la période d'inactivité, sauf si ces jours travaillés le sont en vertu du sous-paragraphe C-1.5 ou du paragraphe C-5.

C-11 : Un employé ne peut être assigné dans une base extérieure située au Canada pour une période supérieure à quinze (15) jours consécutifs, sauf si les nécessités du service l'exigent.

Malgré ce qui précède, la durée de l'assignation à la base de Bonnard ne peut excéder cinq (5) couchers consécutifs.

L'assignation des employés dans les différentes bases se fait selon une rotation équitable parmi le groupe d'employés ayant un même calendrier horaire de travail.

C-12 : L'employé assigné à la Base de Bonnard ou de Manic-5 a droit à un crédit de congé de 1,6 heure par coucher.

Employés occasionnels et saisonniers

C-13 : Les dispositions de la présente sous-section s'appliquent de la façon suivante à l'employé occasionnel moins d'un an ou saisonnier:

C-13.1 : Les paragraphes *a)* et *b)* de l'article 11-49.11 de la présente convention collective ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel. Ces dispositions sont remplacées par les suivantes :

— avoir effectué deux cents (200) heures de vol ou deux (2) saisons de feu, selon la première éventualité;

— avoir fait l'objet d'une évaluation positive. Cette évaluation est faite conformément à la section 5-16.00 de la présente convention collective. Une copie de cette évaluation est remise à l'employé au plus tard trente (30) jours suivant la date où il a atteint deux cents (200) heures de vol ou suivant la date où il a terminé sa deuxième saison.

C-13.2 : Malgré l'article 11-49.12 de la présente convention collective, lorsqu'au cours de sa période de rappel au travail, un employé saisonnier est en mission hors du Québec, le sous-ministre n'est pas tenu de procéder à sa mise à pied en fonction du rang qu'il

occupe sur la liste de rappel ou de procéder à l'assignation sur cette mission d'un autre employé saisonnier qui occupe un rang supérieur sur sa liste de rappel.

En dehors de sa période de rappel, le sous-ministre n'est pas tenu de procéder au rappel d'un employé saisonnier pour une mission hors du Québec en fonction du rang qu'il occupe sur sa liste de rappel.

C-13.3 : Entre le 1er mai et le 10 août, la journée de travail de l'employé occasionnel ou saisonnier est de dix heures et demie (10½) et l'employé occasionnel ou saisonnier est rémunéré à taux normal pour toutes les heures prévues à son horaire.

C-13.4 : Les dispositions des sous-paragraphes C-1.3 à C-1.5 inclusivement, du sous-paragraphe C-3.7 et des paragraphes C-5 et C-10 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

C-13.5 : Le traitement de l'employé saisonnier s'entend de son traitement majoré de quatre et soixante-deux centièmes pour cent (4,62 %).

SECTION II - Horaires de travail des répartiteurs de navigation aérienne

L'horaire de travail de l'employé mentionné en titre est en moyenne de quarante (40) heures par semaine réparties sur un cycle de trente-cinq (35) jours à raison de douze heures et demie (12 ½) par jour.

Conditions particulières pour le répartiteur remplaçant

L'horaire de disponibilité du répartiteur remplaçant est du lundi au vendredi. Au terme du cycle de trente-cinq (35) jours, les heures travaillées en sus de deux cents (200) heures sont rémunérées au taux des heures supplémentaires.

Après trois (3) jours de travail consécutifs, le répartiteur remplaçant bénéficiera d'une période minimum de vingt-quatre (24) heures de repos.

Aux fins d'application de la section 8-34.00 de la présente convention collective, le répartiteur remplaçant pourra prendre des vacances en se basant sur sa cédule précédente. Il devra cependant prendre un bloc de trois (3) jours consécutifs, de manière à pouvoir bénéficier des congés qui précèdent et qui suivent ces jours de vacances.

Conditions d'application pour les répartiteurs sur l'horaire de douze heures et demie (12 ½) par jour

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent au répartiteur régi par un horaire de douze heures et demie (12½) par jour de la façon suivante:

1- Toute absence indemnisée ou non est comptabilisée en heures.

2- Aux fins d'application du paragraphe 1, les jours de congé de maladie et de vacances sont transformés en heures en leur accordant la valeur de huit (8) heures par jour.

3- Est aussi transformée en heures, conformément au paragraphe 1, la durée totale des absences permises par les articles 2-8.02, 2-8.03 et 9-37.24 de la présente convention collective.

4- Lorsqu'un congé sans traitement est autorisé, la coupure de traitement sera équivalente au nombre d'heures d'absence.

5- Lorsqu'un congé pour événements familiaux est autorisé par le sous-ministre en vertu de la section 8-36.00 de la présente convention collective, l'employé peut s'absenter sans perte de traitement, quel que soit le nombre d'heures que son horaire exigeait qu'il fasse.

6- Lorsque le répartiteur travaille les heures prévues à son horaire normal (12,5 heures) lors d'un jour férié prévu à la section 8-35.00 de la présente convention collective, il reçoit, en plus de la rémunération de sa journée normale, une rémunération équivalant à huit (8) heures à cent cinquante pour cent (150 %).

   Le répartiteur dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés prévus à la section 8-35.00 de la présente convention collective reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement pour huit (8) heures.

7- Le délai de carence prévu à l'article 9-38.18 de la présente convention collective est de quarante (40) heures.

SECTION III - Horaires de travail des agents de bord

L'employé mentionné en titre n'est pas régi par les sections 8-35.00, 10-41.00 et 10-42.00 (à l'exception des articles 10-42.09 et 10-42.10) de la présente convention collective.

1- L'horaire de travail de l'employé est constitué alternativement d'une période de cinq (5) jours consécutifs de travail, comportant une disponibilité continue suivie de trois (3) jours consécutifs de congé.

2- L'employé qui participe à une activité de développement des ressources humaines lors d'un congé prévu à son horaire bénéficie d'une remise de ce jour de congé dans les trente (30) jours suivant la date de son retour si les nécessités du service le permettent; à défaut, les dispositions de l'article 10-41.02 de la présente convention collective s'appliquent.

3- Le temps maximal de travail à l'intérieur d'un bloc de disponibilité de cent vingt (120) heures est de quarante (40) heures.

4- Le maximum d'heures de « service de vol » pour une journée est de quinze (15) heures, après quoi une période de vingt-quatre (24) heures de repos est accordée. Après une période de « service de vol » se situant entre douze (12) et quinze (15) heures, une période de douze (12) heures de repos est accordée.

Lors d'un retour au port d'attache à la suite d'une envolée, l'employé qui a effectué huit (8) heures ou plus de « service de vol » ne peut être requis, dans les deux (2) heures qui suivent, d'effectuer une autre période de « service de vol » dont la durée prévisible est de plus de quatre (4) heures.

5- Lorsque l'employé se présente à son port d'attache pour un vol prévu qui n'a finalement pas lieu, un minimum de trois (3) heures de « service de vol » lui est reconnu.

6- Le jour du retour d'un congé hebdomadaire ou d'une période de vacances d'au moins trois (3) jours, l'employé n'est requis d'être disponible qu'à compter de quatre heures (4 h).

7- L'employé ne peut être requis d'effectuer une période de « service de vol » après vingt heures (20 h) la journée qui précède le début du congé hebdomadaire ou le début de la période de vacances. La journée de congé ou de vacances débute à 0 h.

8- Malgré les dispositions du premier alinéa de la présente section, l'employé est régi par celles prévues aux articles 10-42.05 et 10-42.06 de la présente convention collective.

De plus, l'employé requis de travailler plus de quarante (40) heures dans un bloc de disponibilité de cent vingt (120) heures se voit appliquer les dispositions des articles 10-41.02, 10-41.03, sauf en ce qui a trait à la possibilité de prendre en heures un congé en compensation des heures supplémentaires, et 10-41.04 de la présente convention collective.

9- L’employé qui, pour les besoins planifiés du service, doit demeurer à l’extérieur du port d’attache lors d’un jour de congé est rémunéré comme suit :

— si l’employé effectue du « service de vol », il reçoit une rémunération minimum de sept (7) heures à taux et demi;

— si l’employé n’effectue pas de « service de vol », il reçoit une rémunération de sept (7) heures à taux et demi par période de vingt-quatre (24) heures.

10- L’employé qui a dû coucher à l’extérieur de sa base lors de circonstances imprévues et qui, lors d’un jour de congé, effectue du « service de vol » pour retourner à son port d’attache, reçoit une rémunération au taux prévu pour les heures supplémentaires pour le « service de vol » effectué. Toutefois, la rémunération est d’au minimum de sept (7) heures à taux normal si le retour à son port d’attache s’effectue après-midi. Dans ce cas, le paragraphe 9 ne s’applique pas.

11- L’employé « en devoir » pour aux fins d’une évacuation aéromédicale devra se présenter dans les plus brefs délais, et ce, de façon à ce que l’envolée débute au maximum une (1) heure après qu’il ait été contacté par le répartiteur.

12- Lors du retour d’une envolée aéromédicale avec patient, le « service de vol » reconnu est celui effectivement travaillé. Toutefois, il est d’une durée minimum d’une demi-heure (½) après l’arrivée à la base de Québec.

13- Lorsqu’un employé est requis d’effectuer une envolée à partir d’une base extérieure en saison hivernale, le « service de vol » reconnu avant l’heure de départ est celui effectivement travaillé. Toutefois, il est d’une durée minimum d’une (1) heure.

14- La période de temps d’alerte pour l’évacuation aéromédicale, urgence policière et urgence de protection, est de douze (12) heures. Lors de cette période, quatre (4) heures sont reconnues comme du « service de vol ». S’il y a départ pour un vol, les heures de temps d’alerte qui précèdent immédiatement ce vol sont reconnues comme « service de vol » à trente-trois et un tiers pour cent (33 $^{1}/_{3}$ %)

15- L'employé n'a pas à se présenter à son port d’attache, sauf lorsqu'il est requis de le faire par l'employeur.

16- Aux fins de détermination du nombre d'heures travaillées, un crédit de huit (8) heures pour chaque jour d'absence avec traitement est calculé.

17- Sous réserve des paragraphes 12 et 13, le « service de vol » est calculé comme suit : une (1) heure avant l'heure prévue du départ de l'avion jusqu'à une demi-heure (½) après l'arrivée à Québec, ou une (1) heure après l'arrivée si le vol se termine à l'extérieur.

SECTION IV - Horaires de travail des techniciens en aéronautique

La présente section s'applique à l'employé affecté à l'entretien des aéronefs et classé technicien en aéronautique.

1- Aux fins de la présente section, l'employé est réputé être absent de son port d'attache dans le seul cas où il doit passer plus d'une (1) nuit en dehors de ce port d'attache. Si cet employé est appelé à faire du travail à l'extérieur de son port d'attache et s'il n'est pas réputé absent, il est payé conformément aux dispositions de la présente convention collective.

2- L'employé absent de son port d'attache pour effectuer un travail sans supervision est normalement appelé et autorisé à travailler pendant des heures supplémentaires et il doit le faire conformément aux exigences du service. Il reçoit pendant ces absences, pour tenir lieu de rémunération pour ces heures supplémentaires et pour ses conditions particulières de travail :

— pour chaque jour ouvrable une rémunération fixe de trois heures et trois quarts (3,75) à taux normal;

— pour chaque samedi, dimanche et jour férié et chômé, huit (8) heures à taux et demi. Il reçoit, en plus, la rémunération fixe de trois heures et trois quarts (3,75) mentionnée précédemment.

3- Aux fins du calcul de la durée de l'absence, il est alloué un jour complet pour le départ et un jour complet pour le retour.

4- L'employé désigné pour effectuer une tâche connue à l'avance (dépannage, inspection, etc.) à l'extérieur de son port d'attache pour une période de cinq (5) jours consécutifs ou moins au sens du paragraphe 3, se voit appliquer les dispositions de la section 10-41.00 de la présente convention collective de la manière suivante: l'employé reçoit en compensation des heures supplémentaires effectuées un minimum de trois (3) heures à temps et demi par jour. Si la période excède cinq (5) jours, le paragraphe 2 s'applique pour les jours supplémentaires.

5- L'employé absent de son port d'attache pour plus de trois (3) jours consécutifs au sens du paragraphe 3, est libéré de tout travail sans perte de traitement pour le reste de la journée du retour si son retour s'effectue avant ou à dix-huit heures (18 h).

Il est libéré de tout travail pour la matinée du lendemain, si son retour s'effectue après dix-huit heures (18 h), sauf si le lendemain est un jour férié ou un jour de congé hebdomadaire.

Lors du retour d'une mission de vingt-cinq (25) jours ou plus, l'employé est libéré de tout travail pour la journée qui suit son retour.

6- La durée maximale d'une mission hors du pays est de trente (30) jours consécutifs, sauf si les nécessités du service l'exigent. L'employé qui croit avoir un motif sérieux pour ne pas aller travailler en mission hors du pays en informe, par écrit, le sous-ministre qui prend en considération sa demande.

7- Au Canada, l'employé ne peut être assigné sur une base extérieure pour une période supérieure à quinze (15) jours consécutifs, sauf si les nécessités du service l'exigent.

Malgré ce qui précède, la durée de l'assignation à la base de Bonnard ne peut excéder cinq (5) couchers consécutifs.

8- L'employé qui n'est pas réputé être absent de son port d'attache et qui, après avoir effectué sa journée normale de travail, est appelé à travailler en heures supplémentaires durant trois (3) heures consécutives dans la période comprise entre vingt-deux heures (22 h) et sept heures (7 h), est libéré sans perte de traitement de tout travail pour la matinée qui suit. S'il effectue trois (3) heures non consécutives ou au moins cinq (5) heures consécutives, il est libéré sans perte de traitement de tout travail pour la journée qui suit.

9- L'employé requis par le sous-ministre de travailler en mission hors du pays, dans une région éloignée et isolée, reçoit l'allocation d'isolement prévue pour le secteur V à l'article 10-43.03 selon les conditions prévues à l'article 10-43.07 de la présente convention collective.

10- L'employé requis par le sous-ministre de travailler en mission hors du Québec au Canada, dans une région éloignée et isolée, reçoit l'allocation d'isolement prévue pour le secteur II à l'article 10-43.03 selon les conditions prévues à l'article 10-43.07 de la présente convention collective, sous réserve que le nombre de couchers requis pour avoir droit à l'allocation est de cinq (5).

11- L'employé assigné à la Base de Bonnard ou de Manic-5 a droit à un crédit de congé de 1,6 heure par coucher.

12- L'employé requis par le sous-ministre de se déplacer à bord d'un avion-citerne pour un déplacement à l'extérieur de son port d'attache a droit à une prime de 7,50 $/heure pour chaque heure de vol effectuées.

13- Le dernier alinéa de l'article 10-41.07 de la présente convention collective ne s'applique pas à l'employé.

14-Le nombre maximal d'heures compensées en vertu du deuxième alinéa de l'article 10-41.07 de la présente convention collective pendant une période de vingt-quatre (24) heures, ne peut excéder neuf (9) heures.

ANNEXE B

SORTIES SUR L'EAU

Lors de sorties sur l'eau pour des fins de travaux de recherche, d'observation et d'activités techniques d'une durée minimale de dix (10) heures commandées par l'employeur et effectuées à bord d'une embarcation dont l'employeur n'est pas le propriétaire, ni le locateur, les employés de la Direction de l'innovation et des technologies de la Direction générale des pêches et de l'aquaculture commerciales du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation ne sont pas régis par les sections 8-30.00, 8-35.00 et 10-41.00 de la présente convention collective. Les dispositions suivantes s'appliquent à l'occasion de ces sorties:

a) travail les samedi ou dimanche: remise d'une (1) journée de congé ;

b) travail les jours fériés: remise de deux (2) jours de congé ;

c) sortie d'au moins dix (10) heures et de moins de seize (16) heures: remise d'une demi-journée (½) de congé ;

d) sortie d'au moins seize (16) heures et de moins de vingt-quatre (24) heures: remise d'une (1) journée de congé ;

e) sortie d'au moins vingt-quatre (24) heures et de moins de soixante-douze (72) heures: remise d'une demi-journée (½) de congé par période de douze (12) heures sur l'eau. Les périodes seront arrondies aux six (6) heures ;

f) sortie de plus de soixante-douze (72) heures : remise de trois (3) jours de congé pour les soixante-douze (72) premières heures et d'une demi-journée (½) par vingt-quatre (24) heures additionnelles. Les périodes seront arrondies aux douze (12) heures ;

g) lorsque au cours d'une sortie sur l'eau de plus de vingt-quatre (24) heures, le navire doit retourner à quai pour des raisons autres qu'un changement de personnel, les jours fériés: remise d'une (1) journée de congé;

h) sortie précédant et/ou suivant immédiatement une journée de travail à terre et comportant un départ le soir avec retour au matin : remise d'une (1) journée de congé ;

i) les congés accumulés au terme de chaque année financière sont payés à taux normal.

ANNEXE C
LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

JOURS FÉRIÉS	2015	2016	2017
Jour de l'An **1er janvier****		Vendredi 1er janvier	Lundi 2 janvier
Lendemain du Jour de l'An **2 janvier****		Lundi 4 janvier	Mardi 3 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 3 avril	Vendredi 25 mars	Vendredi 14 avril
Lundi de Pâques	Lundi 6 avril	Lundi 28 mars	Lundi 17 avril
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 18 mai	Lundi 23 mai	Lundi 22 mai
Fête nationale **24 juin****	Mercredi 24 juin	Vendredi 24 juin	Vendredi 23 juin*
Fête du Canada **1er juillet****	Mercredi 1er juillet	Vendredi 1er juillet	Vendredi 30 juin
Fête du travail	Lundi 7 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 4 septembre
Fête de l'Action de Grâces	Lundi 12 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 9 octobre
Veille de Noël **24 décembre****	Jeudi 24 décembre	Vendredi 23 décembre	Vendredi 22 décembre
Fête de Noël **25 décembre****	Vendredi 25 décembre	Lundi 26 décembre	Lundi 25 décembre
Lendemain de Noël **26 décembre****	Lundi 28 décembre	Mardi 27 décembre	Mardi 26 décembre
Veille du Jour de l'An **31 décembre****	Jeudi 31 décembre	Vendredi 30 décembre	Vendredi 29 décembre

* Fête nationale : Malgré ce qui est indiqué à la liste, lorsque le 24 juin survient un samedi ou un dimanche et que cette journée est normalement un jour prévu à l'horaire de travail de l'employé, le 24 juin est alors le jour férié pour celui-ci.

***** Pour les employés sur quart de travail ou faction rotative, les jours fériés correspondent aux dates identifiées dans le tableau.***

ANNEXE C
LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

JOURS FÉRIÉS	2018	2019	2020
Jour de l'An **1er janvier****	Lundi 1er janvier	Mardi 1er janvier	Mercredi 1er janvier
Lendemain du Jour de l'An **2 janvier****	Mardi 2 janvier	Mercredi 2 janvier	Jeudi 2 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 30 mars	Vendredi 19 avril	
Lundi de Pâques	Lundi 2 avril	Lundi 22 avril	
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 21 mai	Lundi 20 mai	
Fête nationale **24 juin****	Lundi 25 juin*	Lundi 24 juin	
Fête du Canada **1er juillet****	Lundi 2 juillet	Lundi 1er juillet	
Fête du travail	Lundi 3 septembre	Lundi 2 septembre	
Fête de l'Action de Grâces	Lundi 8 octobre	Lundi 14 octobre	
Veille de Noël **24 décembre****	Lundi 24 décembre	Mardi 24 décembre	
Fête de Noël **25 décembre****	Mardi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	
Lendemain de Noël **26 décembre****	Mercredi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	
Veille du Jour de l'An **31 décembre****	Lundi 31 décembre	Mardi 31 décembre	

* Fête nationale : Malgré ce qui est indiqué à la liste, lorsque le 24 juin survient un samedi ou un dimanche et que cette journée est normalement un jour prévu à l'horaire de travail de l'employé, le 24 juin est alors le jour férié pour celui-ci.

***** Pour les employés sur quart de travail ou faction rotative, les jours fériés correspondent aux dates identifiées dans le tableau.***

ANNEXE D
PROCÉDURE D'APPEL DE CLASSEMENT SUITE À UNE INTÉGRATION

1- L'employé qui estime qu'il aurait dû être intégré à une autre classe d'emplois ou qui n'a pas été intégré et qui estime qu'il aurait dû l'être, peut déposer un appel de classement en vertu de l'article 5-15.05.

L'appel interjeté par l'employé qui s'est vu attribuer par intégration une classe d'emplois comportant un taux de traitement maximal inférieur à celui de la classe à laquelle il appartenait est traité en priorité tant en première qu'en deuxième étape.

2- À la demande de l'employé, le sous-ministre fournit sous forme électronique les directives du Recueil des politiques de gestion des catégories d'emploi du personnel de bureau, techniciens et assimilés nécessaires à son appel ainsi que les formulaires prévus à la présente section. Pour l'employé absent de son port d'attache pour une période de plus de quatorze (14) jours ou celui qui n'a pas accès à un équipement permettant une consultation électronique, le sous-ministre lui fournit une version papier.

Première étape

3- L'appel doit être présenté au sous-ministre, avec copie au syndicat, au moyen du formulaire « Appel de classement » dûment rempli et signé, dans un délai de quarante-cinq (45) jours suivant la date de transmission par l'employeur de son avis d'intégration, ou, si l'employé n'a pas reçu un tel avis, suivant le cent vingtième (120^{e}) jour après la signature de l'entente sur les règles d'intégration.

À défaut d'entente sur les règles d'intégration, ce délai de cent vingt (120) jours se calcule à partir de la date de transmission au syndicat des règles fixées de façon unilatérale par l'employeur ou, si les règles fixées unilatéralement ont été contestées par le syndicat, ce même délai débute à partir de la date de la décision arbitrale, si le grief est accueilli pour l'employé qui obtient un droit d'appel suite à ce grief.

4- Lors du dépôt de l'« Appel de classement » l'employé doit remettre au sous-ministre, avec copie au syndicat, le « Formulaire détaillé des tâches exercées » dûment complété. Ce formulaire a pour but de présenter de façon exhaustive et détaillée les diverses tâches exercées par l'employé, en précisant leur durée et leur fréquence, de même que les responsabilités inhérentes à son emploi.

Aux fins de l'application de la présente annexe, l'employé peut se faire accompagner de son délégué syndical conformément à la section 2-11.00.

L'employé qui fait défaut de remettre dans le délai prescrit le formulaire dûment rempli et signé est considéré s'être désisté de son appel.

5- Suite à la réception du « Formulaire détaillé des tâches exercées » le sous-ministre dispose de quatre-vingt-dix (90) jours pour en faire l'analyse et y apporter ses commentaires. Le formulaire analysé et commenté, s'il y a lieu**,** est remis à l'employé, avec copie au syndicat et à la direction

de la classification du Secrétariat du Conseil du trésor. Tout point du formulaire non commenté par le sous-ministre est considéré comme admis.

6- L'« Appel de classement » accompagné du « Formulaire détaillé des tâches exercées » est référé pour enquête au comité ad hoc dont les membres sont déterminés par le groupe de travail prévu à l'article 5-15.02. Le comité se réunit, sur convocation, à la demande de l'une ou l'autre des parties. Il a pour fonction d'analyser les plaintes déposées et leur conformité à la procédure. Pour ce faire, il peut rencontrer tous les intervenants qu'il juge nécessaire et même visiter les lieux, au besoin, aux fins de statuer sur la classe d'emplois à laquelle l'employé aurait dû être intégré. Tous les éléments que l'employé et le sous-ministre estiment pertinents au dossier doivent être présentés au comité. Le comité dispose d'au plus quatre-vingt-dix (90) jours pour faire enquête et soumettre un rapport par écrit au sous-ministre.

Si le comité parvient à une recommandation commune, une copie du rapport est transmise à l'employé et au sous-ministre. Cette décision est sans appel et exécutoire et le sous-ministre doit transmettre à l'employé un nouvel avis d'intégration après appel, au plus tard trente (30) jours suivant la réception de la recommandation du comité.

Si le comité ne parvient pas à une recommandation commune, le rapport écrit conjoint doit présenter l'ensemble des faits et constats recueillis lors de l'enquête et être accompagné de toutes les pièces documentaires analysées par le comité, notamment le « Formulaire détaillé des tâches exercées » tel que rempli par l'employé et commenté, s'il y a lieu, par le sous-ministre. Le rapport doit identifier les points qui ont fait l'objet de conclusions communes des membres et les points pour lesquels les appréciations ont été divergentes de même que, pour ces derniers, les motifs à l'appui de leurs conclusions. Ce rapport est transmis à l'employé et au sous-ministre et ce dernier doit émettre un avis d'intégration après appel selon les mêmes modalités que celles prévues à l'alinéa précédent, avec copie conforme au syndicat.

Deuxième étape

7- Si l'avis d'intégration après appel n'est pas conforme à la recommandation commune du comité, ou si un avis d'intégration après appel n'est pas émis ou transmis, ou si le comité n'a pu parvenir à une conclusion commune quant au classement qui aurait dû être attribué à l'employé en vertu des règles d'intégration, le syndicat peut soumettre l'« Appel de classement » de l'employé à un arbitre et ce, au moyen du formulaire prévu à cette fin. Une copie en est aussitôt transmise au greffier du tribunal d'arbitrage. Cet appel doit être soumis dans les trente (30) jours suivant la transmission de l'« Avis d'intégration après appel » ou suivant le délai imparti au sous-ministre pour transmettre un tel avis. L'arbitre est désigné par le greffier du tribunal d'arbitrage parmi ceux ayant préalablement reçu une formation conjointe des parties dans le domaine de la classification.

Au moment de la soumission du dossier à l'arbitre, le syndicat doit transmettre, en plus du formulaire prescrit, le rapport écrit du comité accompagné de toutes ses pièces jointes y compris le « Formulaire détaillé des tâches exercées » tel que commenté par le sous-ministre.

Les appels de classement portés à l'arbitrage par le syndicat en vertu du présent article sont inscrits à un rôle d'audition complémentaire convenu à cette fin par les parties. Ce rôle est constitué de quatre (4) jours par mois lequel est dédié tant aux appels de classement provenant de l'unité des « Ouvriers » que de l'unité des « Fonctionnaires ».

8- Le dossier est présenté à l'arbitre, sans l'aide de procureurs, par l'un des membres patronaux et l'un des membres syndicaux du comité et la compétence de l'arbitre se limite à se prononcer sur le classement à attribuer. Pour ce faire, l'arbitre :

a) Doit appliquer les règles d'intégration sans les modifier, ni y suppléer, y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit;

b) Doit considérer comme admis les points du « Formulaire détaillé des tâches exercées » qui n'ont fait l'objet d'aucun commentaire par le sous-ministre;

c) Ne peut remettre en question les points ayant fait l'objet de conclusions communes par le comité;

d) Accepte en preuve uniquement les éléments présentés au comité lors de l'enquête;

e) Peut interroger les témoins ou visiter les lieux s'il l'estime nécessaire pour éclaircir certains points qui ont été présentés au comité lors de l'enquête.

9- La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours suivant la fin de l'audience. Sa décision est sans appel et exécutoire et, s'il révise le classement à attribuer à l'employé, le sous-ministre doit y donner suite, dans les trente (30) jours de la notification de la décision arbitrale, par l'émission à l'employé d'un nouvel avis d'intégration après appel. Le cas échéant, une copie est transmise au syndicat. Il en est de même lorsqu'une transaction intervient entre les parties et dispose du litige.

S'il n'a pas gain de cause quant à la classe où il doit être intégré et que la classe où il est intégré n'est pas accessible par reclassement, cet employé bénéficie alors des dispositions de la section 6-25.00 et la période de stabilité d'emploi prévue à l'article 6-25.01 débute à compter de la date de la décision arbitrale sur son appel.

10- Les délais prévus à la présente procédure sont de rigueur; ils sont calculés en jours et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leur représentant. Lorsque le dernier jour du délai pour agir est un jour férié ou une journée non prévue à l'horaire de l'employé, le délai est prolongé au premier jour ouvrable suivant. Le délai de présentation d'un avis d'appel de classement et du « Formulaire détaillé des tâches exercées » pour l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, soit à la demande expresse du sous-ministre ou soit pour ses vacances, est suspendu pour la durée de cette absence.

11- Les formulaires mentionnés dans la présente annexe sont préparés par l'employeur après consultation du syndicat.

12- L'employeur maintient le traitement du plaignant et du délégué syndical ou du représentant de griefs de section, ou de l'employé convoqué comme témoin lors de l'enquête instruite par le comité ou lors d'une séance d'arbitrage. Le temps d'absence à ces fins s'établit suivant la formule décrite à l'article 2-8.12.

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

ANNEXE I

ÉCHELLE DE TRAITEMENT
FONCTION PUBLIQUE

200 AGENTE OU AGENT DE BUREAU
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-19 ($)	Taux du 2016-03-20 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	32 983	33 020	33 513	34 097	34 773	35 357
10	2	34 152	34 188	34 700	35 302	36 015	36 416
10	3	35 394	35 430	35 960	36 581	37 311	37 530
10	4	36 544	36 581	37 129	37 786	38 535	38 699
10	5	37 768	37 804	38 371	39 046	39 832	39 886
10	6	39 119	39 156	39 740	40 434	41 238	41 092
10	7	40 416	40 453	41 055	41 767	42 608	42 388
10	8						43 667
5	1	39 046	39 046	39 631	40 325	41 128	35 978
5	2	40 288	40 288	40 891	41 603	42 443	37 110
5	3	41 676	41 676	42 297	43 046	43 904	38 279
5	4	42 918	42 918	43 557	44 324	45 219	39 485
5	5	44 105	44 105	44 763	45 548	46 461	40 763
5	6						42 078
5	7						43 411
5	8						44 763
5	9						46 205
5	10						47 648

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

207 AGENTE OU AGENT D'INDEMNISATION
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	37 494	38 060	38 718	39 485	40 014
10	2	38 681	39 265	39 959	40 763	41 311
10	3	39 868	40 471	41 183	42 005	42 644
10	4	41 128	41 749	42 480	43 338	44 032
10	5	42 461	43 101	43 849	44 726	45 457
10	6	43 703	44 361	45 146	46 041	46 918
10	7	45 055	45 731	46 534	47 466	48 452
10	8	46 498	47 192	48 013	48 981	50 004
10	9	47 904	48 616	49 474	50 461	51 611
10	10	49 401	50 150	51 027	52 050	53 273
10	11	50 954	51 721	52 634	53 693	55 008
10	12	52 543	53 328	54 259	55 337	56 761
5	1	49 621	50 369	51 246	52 269	45 676
5	2	51 228	51 995	52 908	53 967	47 155
5	3	53 091	53 894	54 844	55 940	48 653
5	4	54 917	55 739	56 707	57 839	50 223
5	5	57 181	58 040	59 063	60 250	51 849
5	6	59 921	60 816	61 875	63 117	53 511
5	7					55 246
5	8					57 017
5	9					58 862
5	10					60 743
5	11					62 715
5	12					64 742

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

208 AGENTE OU AGENT DE RENTES, DE RETRAITE ET D'ASSURANCES
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	34 882	35 412	36 033	36 745	35 978
10	2	35 923	36 471	37 110	37 859	37 110
10	3	36 946	37 494	38 151	38 918	38 279
10	4	38 115	38 681	39 357	40 142	39 485
10	5	39 229	39 813	40 507	41 311	40 763
10	6	40 379	40 982	41 694	42 535	42 078
10	7	41 603	42 224	42 955	43 813	43 411
10	8	42 845	43 484	44 251	45 128	44 763
10	9	44 105	44 763	45 548	46 461	46 205
10	10					47 648
5	1	41 475	42 096	42 827	43 685	36 654
5	2	42 827	43 466	44 233	45 110	37 823
5	3	44 087	44 744	45 530	46 443	39 046
5	4	45 329	46 004	46 808	47 739	40 306
5	5	46 735	47 429	48 251	49 219	41 621
5	6	48 123	48 854	49 712	50 698	42 991
5	7					44 379
5	8					45 804
5	9					47 283
5	10					48 799
5	11					50 351
5	12					52 013

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

209 AGENTE-VÉRIFICATRICE OU AGENT-VÉRIFICATEUR
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	32 764	33 257	33 841	34 517	36 654
10	2	33 841	34 353	34 955	35 649	37 823
10	3	35 229	35 759	36 380	37 110	39 046
10	4	36 471	37 019	37 658	38 407	40 306
10	5	37 951	38 517	39 192	39 978	41 621
10	6	39 247	39 832	40 526	41 329	42 991
10	7	40 854	41 475	42 206	43 046	44 379
10	8	42 370	43 009	43 758	44 635	45 804
10	9	43 941	44 598	45 384	46 297	47 283
10	10	45 584	46 260	47 064	48 013	48 799
10	11	47 265	47 977	48 817	49 785	50 351
10	12	49 127	49 858	50 735	51 757	52 013
5	1	50 936	51 703	52 616	53 675	38 298
5	2	52 853	53 638	54 570	55 666	39 539
5	3	54 935	55 757	56 725	57 857	40 818
5	4					42 151
5	5					43 521
5	6					44 890
5	7					46 370
5	8					47 831
5	9					49 420
5	10					50 990
5	11					52 652
5	12					54 314

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

210 AGENTE OU AGENT AGRICOLE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	31 376	31 851	32 417	33 074	35 357
10	2	32 362	32 855	33 421	34 097	36 416
10	3	33 421	33 914	34 499	35 193	37 530
10	4	34 407	34 919	35 522	36 234	38 699
10	5	35 430	35 960	36 581	37 311	39 886
10	6	36 489	37 037	37 677	38 425	41 092
10	7	37 622	38 188	38 864	39 649	42 388
10	8	38 809	39 393	40 087	40 891	43 667

211 AUXILIAIRE DE BUREAU
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	31 266	31 741	32 289	32 928	33 111
5	1	31 522	31 997	32 563	33 220	34 006
5	2	32 307	32 800	33 367	34 042	34 846
5	3	33 074	33 567	34 152	34 828	35 722
5	4	34 207	34 718	35 321	36 033	36 636

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

212 AUXILIAIRE DE LABORATOIRE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	30 298	30 755	31 285	31 905	34 371
10	2	31 047	31 522	32 070	32 709	35 321
10	3	31 759	32 234	32 800	33 458	36 270
10	4					37 275
10	5					38 298

213 AUXILIAIRE EN INFORMATIQUE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	31 321	31 796	32 344	32 983	33 713
10	2	32 070	32 545	33 111	33 768	34 407
10	3	32 819	33 312	33 896	34 572	35 083
5	1	32 581	33 074	33 659	34 334	34 663
5	2	33 823	34 334	34 937	35 631	35 668
5	3	34 828	35 357	35 978	36 690	36 709
5	4	35 923	36 471	37 110	37 859	37 786
5	5	37 165	37 731	38 389	39 156	38 882
5	6					40 014

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

214 AGENTE OU AGENT D'AIDE SOCIO-ÉCONOMIQUE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	37 494	38 060	38 718	39 485	40 014
10	2	38 681	39 265	39 959	40 763	41 311
10	3	39 868	40 471	41 183	42 005	42 644
10	4	41 128	41 749	42 480	43 338	44 032
10	5	42 461	43 101	43 849	44 726	45 457
10	6	43 703	44 361	45 146	46 041	46 918
10	7	45 055	45 731	46 534	47 466	48 452
10	8	46 498	47 192	48 013	48 981	50 004
10	9	47 904	48 616	49 474	50 461	51 611
10	10	49 401	50 150	51 027	52 050	53 273
10	11	50 954	51 721	52 634	53 693	55 008
10	12	52 543	53 328	54 259	55 337	56 761
5	1	53 091	53 894	54 844	55 940	45 676
5	2	54 917	55 739	56 707	57 839	47 155
5	3	57 181	58 040	59 063	60 250	48 653
5	4	59 921	60 816	61 875	63 117	50 223
5	5					51 849
5	6					53 511
5	7					55 246
5	8					57 017
5	9					58 862
5	10					60 743
5	11					62 715
5	12					64 742

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

217 BIBLIOTECHNICIENNE OU BIBLIOTECHNICIEN
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	33 805	34 316	34 919	35 613	38 298
10	2	35 193	35 722	36 343	37 074	39 539
10	3	36 380	36 928	37 567	38 316	40 818
10	4	37 677	38 243	38 918	39 704	42 151
10	5	39 065	39 649	40 343	41 147	43 521
10	6	40 489	41 092	41 804	42 644	44 890
10	7	41 822	42 443	43 192	44 050	46 370
10	8	43 521	44 178	44 945	45 840	47 831
10	9	45 146	45 822	46 625	47 557	49 420
10	10	46 826	47 520	48 360	49 328	50 990
10	11	48 488	49 219	50 077	51 082	52 652
10	12	50 278	51 027	51 922	52 963	54 314

219 DESSINATRICE OU DESSINATEUR
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	30 298	30 755	31 285	31 905	34 992
10	2	31 047	31 522	32 070	32 709	36 051
10	3	31 997	32 472	33 038	33 695	37 129
10	4	32 983	33 476	34 060	34 736	38 243
10	5	34 042	34 554	35 156	35 869	39 375
10	6	35 193	35 722	36 343	37 074	40 580
10	7	36 343	36 891	37 530	38 279	41 822
10	8	37 421	37 987	38 645	39 412	
5	1	36 197	36 745	37 384	38 133	
5	2	37 403	37 969	38 626	39 393	
5	3	38 608	39 192	39 886	40 690	
5	4	40 014	40 617	41 329	42 151	
5	5	41 238	41 859	42 589	43 448	
5	6	42 717	43 356	44 123	45 000	

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

220B DISPATCHER DE NAVIGATION AÉRIENNE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	34 864	35 394	36 015	36 727	35 978
10	2	36 124	36 672	37 311	38 060	37 110
10	3	37 311	37 877	38 535	39 302	38 279
10	4	38 498	39 083	39 759	40 562	39 485
10	5	39 795	40 398	41 110	41 932	40 763
10	6	41 147	41 767	42 498	43 356	42 078
10	7	42 699	43 338	44 105	44 982	43 411
10	8	43 996	44 653	45 438	46 351	44 763
10	9					46 205
10	10					47 648

221 AGENTE OU AGENT DE SECRÉTARIAT
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
20	1	33 330	33 823	34 407	35 101	35 668
20	2	34 389	34 901	35 503	36 216	36 800
20	3	35 357	35 887	36 508	37 238	37 951
20	4	36 453	37 001	37 640	38 389	39 101
20	5	37 549	38 115	38 791	39 558	40 325
20	6	38 663	39 247	39 941	40 745	41 621
20	7	39 868	40 471	41 183	42 005	42 918
20	8	41 037	41 658	42 388	43 229	44 288
20	9	42 242	42 882	43 630	44 507	45 658

222 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN ÉVALUATION DE DOMMAGE ET DE RESPONSABILITÉ CIVILE

(Taux annuels)

Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	45 858	46 552	47 374	48 324	41 804
10	2	47 539	48 251	49 091	50 077	43 137
10	3	49 255	49 986	50 862	51 885	44 543
10	4	51 100	51 867	52 780	53 839	45 950
10	5	52 963	53 766	54 716	55 812	47 466
10	6	55 337	56 159	57 145	58 295	48 981
10	7					50 570
10	8					52 214
10	9					53 894
10	10					55 629
10	11					57 437
10	12					59 300

223 PRÉPOSÉE OU PRÉPOSÉ AUX PERMIS ET À L'IMMATRICULATION
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	33 330	33 823	34 407	35 101	35 668
10	2	34 389	34 901	35 503	36 216	36 800
10	3	35 357	35 887	36 508	37 238	37 951
10	4	36 453	37 001	37 640	38 389	39 101
10	5	37 549	38 115	38 791	39 558	40 325
10	6	38 663	39 247	39 941	40 745	41 621
10	7	39 868	40 471	41 183	42 005	42 918
10	8	41 037	41 658	42 388	43 229	44 288
10	9	42 242	42 882	43 630	44 507	45 658
5	1	39 886	40 489	41 201	42 023	36 654
5	2	41 073	41 694	42 425	43 265	37 823
5	3	42 461	43 101	43 849	44 726	39 046
5	4	43 776	44 434	45 219	46 132	40 306
5	5	45 110	45 785	46 589	47 520	41 621
5	6	46 589	47 283	48 105	49 073	42 991
5	7	48 123	48 854	49 712	50 698	44 379
5	8					45 804
5	9					47 283
5	10					48 799
5	11					50 351
5	12					52 013

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

224 GARDE-FORESTIÈRE OU GARDE-FORESTIER
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	31 376	31 851	32 417	33 074	34 992
10	2	32 362	32 855	33 421	34 097	36 051
10	3	33 421	33 914	34 499	35 193	37 129
10	4	34 407	34 919	35 522	36 234	38 243
10	5	35 430	35 960	36 581	37 311	39 375
10	6	36 489	37 037	37 677	38 425	40 580
10	7	37 622	38 188	38 864	39 649	41 822
10	8	38 809	39 393	40 087	40 891	
5	1	38 517	39 101	39 777	40 580	
5	2	39 759	40 361	41 073	41 895	
5	3	41 092	41 713	42 443	43 283	
5	4	42 407	43 046	43 795	44 671	
5	5	43 831	44 489	45 274	46 187	

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

225 GREFFIÈRE-AUDIENCIÈRE OU GREFFIER-AUDIENCIER
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-19 ($)	Taux du 2016-03-20 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	31 577	31 613	32 088	32 654	33 312	34 992
10	2	32 727	32 764	33 257	33 841	34 517	36 051
10	3	33 860	33 896	34 407	35 010	35 704	37 129
10	4	34 992	35 028	35 558	36 179	36 910	38 243
10	5	36 161	36 197	36 745	37 384	38 133	39 375
10	6	37 439	37 476	38 042	38 699	39 466	40 580
10	7	38 718	38 754	39 339	40 032	40 836	41 822
5	1	36 471	36 471	37 019	37 658	38 407	35 668
5	2	37 622	37 622	38 188	38 864	39 649	36 800
5	3	38 900	38 900	39 485	40 179	40 982	37 951
5	4	40 197	40 197	40 800	41 512	42 334	39 101
5	5	41 384	41 384	42 005	42 735	43 594	40 325
5	6	42 863	42 863	43 502	44 270	45 146	41 621
5	7	44 105	44 105	44 763	45 548	46 461	42 918
5	8						44 288
5	9						45 658

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

226 INFIRMIÈRE OU INFIRMIER
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	38 133	38 699	39 375	40 160	38 298
10	2	39 339	39 923	40 617	41 420	39 539
10	3	40 562	41 165	41 877	42 717	40 818
10	4	41 786	42 407	43 155	44 014	42 151
10	5	43 082	43 722	44 489	45 384	43 521
10	6	44 416	45 073	45 858	46 772	44 890
10	7	45 858	46 552	47 374	48 324	46 370
10	8	47 265	47 977	48 817	49 785	47 831
10	9	49 000	49 730	50 607	51 611	49 420
10	10	50 789	51 556	52 451	53 492	50 990
10	11	52 835	53 620	54 552	55 647	52 652
10	12	55 337	56 159	57 145	58 295	54 314
5	1	52 835	53 620	54 552	55 647	41 804
5	2	55 337	56 159	57 145	58 295	43 137
5	3					44 543
5	4					45 950
5	5					47 466
5	6					48 981
5	7					50 570
5	8					52 214
5	9					53 894
5	10					55 629
5	11					57 437
5	12					59 300

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

227 INSPECTRICE OU INSPECTEUR D'APPAREILS DE LEVAGE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2016-06-15 ($)
10	1	44 890	45 566
10	2	46 388	47 082
10	3	47 940	48 653
10	4	49 474	50 223
10	5	51 100	51 867
10	6	52 798	53 584

230 INSPECTRICE OU INSPECTEUR EN AGROALIMENTAIRE ET EN SANTÉ ANIMALE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2016-05-16 ($)	Taux du 2016-05-17 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
30	1			38 334	39 010	39 795	41 804
30	2			39 594	40 288	41 092	43 137
30	3			40 818	41 530	42 352	44 543
30	4			42 041	42 772	43 630	45 950
30	5			43 375	44 142	45 018	47 466
30	6			44 708	45 493	46 406	48 981
30	7			46 114	46 918	47 849	50 570
30	8			47 612	48 452	49 420	52 214
30	9			49 347	50 205	51 209	53 894
30	10			51 027	51 922	52 963	55 629
30	11			53 127	54 058	55 136	57 437
30	12			55 702	56 670	57 802	59 300
25	1			47 776	48 616	49 584	45 676
25	2			49 456	50 315	51 319	47 155
25	3			51 136	52 031	53 072	48 653
25	4			52 999	53 931	55 008	50 223
25	5			54 899	55 867	56 981	51 849
25	6			56 725	57 711	58 862	53 511
25	7			58 679	59 702	60 889	55 246
25	8			60 816	61 875	63 117	57 017
25	9						58 862
25	10						60 743
25	11						62 715
25	12						64 742
10	1	35 412	35 942	35 942			
10	2	36 489	37 037	37 037			
10	3	37 622	38 188	38 188			
10	4	38 809	39 393	39 393			
10	5	40 069	40 672	40 672			
10	6	41 238	41 859	41 859			
10	7	42 535	43 174	43 174			
10	8	43 868	44 525	44 525			
10	9	45 201	45 877	45 877			
10	10	46 625	47 319	47 319			
10	11	48 050	48 762	48 762			
10	12	49 548	50 296	50 296			

... page suivante

230 INSPECTRICE OU INSPECTEUR EN AGROALIMENTAIRE ET EN SANTÉ ANIMALE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2016-05-16 ($)	Taux du 2016-05-17 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
5	1	52 835	53 620	53 620			
5	2	55 337	56 159	56 159			

NOTE:

LES CLASSES D’EMPLOIS 230-25 ET 230-30 S’APPLIQUENT UNIQUEMENT AU PERSONNEL RECRUTÉ À COMPTER DU 15 JUIN 2016 ET À LA PERSONNE SALARIÉE DONT LE CLASSEMENT A ÉTÉ RÉGULARISÉ PAR LE PROCESSUS D’INTÉGRATION.

LES TAUX ET L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT DE LA CLASSE D’EMPLOIS 230-5 S’APPLIQUENT UNIQUEMENT À LA PERSONNE SALARIÉE QUI DÉTENAIT CE CLASSEMENT AU 15 JUIN 2016 ET CE, JUSQU’À SON INTÉGRATION À LA NOUVELLE CLASSE D’EMPLOIS 230-25.

LES TAUX ET L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT DE LA CLASSE D’EMPLOIS 230-10 S’APPLIQUENT UNIQUEMENT À LA PERSONNE SALARIÉE QUI DÉTENAIT CE CLASSEMENT AU 15 JUIN 2016 ET CE, JUSQU’À SON INTÉGRATION À LA NOUVELLE CLASSE D’EMPLOIS 230-30.

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

233 INSPECTRICE OU INSPECTEUR DES INSTALLATIONS SOUS PRESSION
CLASSE 35 : GRADE STAGIAIRE
CLASSE 30 : GRADE I
CLASSE 25 : CLASSE PRINCIPALE
CLASSE 15 : CLASSE II, GRADE STAGIAIRE
CLASSE 10 : CLASSE II, GRADE I
CLASSE 5 : CLASSE I
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2016-05-16 ($)	Taux du 2016-05-17 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
35	1			38 115	38 791	39 558	41 165
35	2			39 430	40 124	40 927	41 987
35	3			40 708	41 420	42 242	42 827
30	1			42 041	42 772	43 630	43 685
30	2			43 411	44 178	45 055	45 091
30	3			44 872	45 658	46 571	46 552
30	4			46 370	47 173	48 123	48 050
30	5			47 849	48 689	49 657	49 621
30	6			49 529	50 388	51 392	51 209
30	7			51 045	51 940	52 981	52 871
30	8			52 871	53 803	54 880	54 588
30	9			55 392	56 360	57 492	56 323
30	10			56 725	57 711	58 862	58 149
30	11			58 204	59 227	60 414	60 012
30	12						61 966
25	1			53 145	54 077	55 154	47 685
25	2			55 081	56 049	57 163	49 219
25	3			56 999	58 003	59 172	50 844
25	4			59 063	60 104	61 309	52 451
25	5			60 524	61 583	62 806	54 150
25	6			62 003	63 080	64 341	55 921
25	7			63 537	64 651	65 948	57 711
25	8						59 556
25	9						61 492
25	10						63 500
25	11						65 509
25	12						67 646
15	1	41 183	41 804	41 804			
15	2	42 735	43 375	43 375			
15	3	44 233	44 890	44 890			

... page suivante

233 INSPECTRICE OU INSPECTEUR DES INSTALLATIONS SOUS PRESSION
CLASSE 35 : GRADE STAGIAIRE
CLASSE 30 : GRADE I
CLASSE 25 : CLASSE PRINCIPALE
CLASSE 15 : CLASSE II, GRADE STAGIAIRE
CLASSE 10 : CLASSE II, GRADE I
CLASSE 5 : CLASSE I
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2016-05-16 ($)	Taux du 2016-05-17 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	45 858	46 552	46 552			
10	2	47 319	48 032	48 032			
10	3	49 073	49 803	49 803			
10	4	50 936	51 703	51 703			
10	5	52 853	53 638	53 638			
10	6	55 337	56 159	56 159			
5	1	58 971	59 848	59 848			
5	2	61 309	62 222	62 222			

NOTE:

LES CLASSES D’EMPLOIS 233-25, 233-30 ET 233-35 S’APPLIQUENT UNIQUEMENT AU PERSONNEL RECRUTÉ À COMPTER DU 15 JUIN 2016 ET À LA PERSONNE SALARIÉE DONT LE CLASSEMENT A ÉTÉ RÉGULARISÉ PAR LE PROCESSUS D’INTÉGRATION.

LES TAUX ET L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT DE LA CLASSE D’EMPLOIS 233-5 S’APPLIQUENT UNIQUEMENT À LA PERSONNE SALARIÉE QUI DÉTENAIT CE CLASSEMENT AU 15 JUIN 2016 ET CE, JUSQU’À SON INTÉGRATION À LA NOUVELLE CLASSE D’EMPLOIS 233-25.

LES TAUX ET L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT DE LA CLASSE D’EMPLOIS 233-10 S’APPLIQUENT UNIQUEMENT À LA PERSONNE SALARIÉE QUI DÉTENAIT CE CLASSEMENT AU 15 JUIN 2016 ET CE, JUSQU’À SON INTÉGRATION À LA NOUVELLE CLASSE D’EMPLOIS 233-30.

LES TAUX ET L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT DE LA CLASSE D’EMPLOIS 233-15 S’APPLIQUENT UNIQUEMENT À LA PERSONNE SALARIÉE QUI DÉTENAIT CE CLASSEMENT AU 15 JUIN 2016 ET CE, JUSQU’À SON INTÉGRATION À LA NOUVELLE CLASSE D’EMPLOIS 233-35.

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

234 INSPECTRICE OU INSPECTEUR EN BÂTIMENT ET EN INSTALLATIONS TECHNIQUES
CLASSE 30 : CLASSE NOMINALE
CLASSE 25 : CLASSE PRINCIPALE
CLASSE 15 : GRADE STAGIAIRE
CLASSE 10 : GRADE I
CLASSE 5 : CLASSE PRINCIPALE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2016-05-16 ($)	Taux du 2016-05-17 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
30	1			38 334	39 010	39 795	41 804
30	2			39 594	40 288	41 092	43 137
30	3			40 818	41 530	42 352	44 543
30	4			42 041	42 772	43 630	45 950
30	5			43 375	44 142	45 018	47 466
30	6			44 708	45 493	46 406	48 981
30	7			46 114	46 918	47 849	50 570
30	8			47 612	48 452	49 420	52 214
30	9			49 347	50 205	51 209	53 894
30	10			51 027	51 922	52 963	55 629
30	11			53 127	54 058	55 136	57 437
30	12			55 702	56 670	57 802	59 300
25	1			47 776	48 616	49 584	45 676
25	2			49 456	50 315	51 319	47 155
25	3			51 136	52 031	53 072	48 653
25	4			52 999	53 931	55 008	50 223
25	5			54 899	55 867	56 981	51 849
25	6			56 725	57 711	58 862	53 511
25	7			58 679	59 702	60 889	55 246
25	8			60 816	61 875	63 117	57 017
25	9						58 862
25	10						60 743
25	11						62 715
25	12						64 742
15	1	36 563	37 110	37 110			
15	2	37 987	38 553	38 553			
15	3	39 302	39 886	39 886			

... page suivante

234 INSPECTRICE OU INSPECTEUR EN BÂTIMENT ET EN INSTALLATIONS TECHNIQUES
CLASSE 30 : CLASSE NOMINALE
CLASSE 25 : CLASSE PRINCIPALE
CLASSE 15 : GRADE STAGIAIRE
CLASSE 10 : GRADE I
CLASSE 5 : CLASSE PRINCIPALE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2016-05-16 ($)	Taux du 2016-05-17 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	40 836	41 457	41 457			
10	2	42 169	42 808	42 808			
10	3	43 521	44 178	44 178			
10	4	44 890	45 566	45 566			
10	5	46 388	47 082	47 082			
10	6	47 940	48 653	48 653			
10	7	49 474	50 223	50 223			
10	8	51 100	51 867	51 867			
10	9	52 798	53 584	53 584			
5	1	55 720	56 561	56 561			
5	2	57 912	58 789	58 789			

NOTE:

LES CLASSES D’EMPLOIS 234-25 ET 234-30 S’APPLIQUENT UNIQUEMENT AU PERSONNEL RECRUTÉ À COMPTER DU 15 JUIN 2016 ET À LA PERSONNE SALARIÉE DONT LE CLASSEMENT A ÉTÉ RÉGULARISÉ PAR LE PROCESSUS D’INTÉGRATION.

LES TAUX ET L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT DE LA CLASSE D’EMPLOIS 234-5 S’APPLIQUENT UNIQUEMENT À LA PERSONNE SALARIÉE QUI DÉTENAIT CE CLASSEMENT AU 15 JUIN 2016 ET CE, JUSQU’À SON INTÉGRATION À LA NOUVELLE CLASSE D’EMPLOIS 234-25.

LES TAUX ET LES ÉCHELLES DE TRAITEMENT DES CLASSES D’EMPLOIS 234-10 ET 234-15 S’APPLIQUENT UNIQUEMENT À LA PERSONNE SALARIÉE QUI DÉTENAIT CE CLASSEMENT AU 15 JUIN 2016 ET CE, JUSQU’À SON INTÉGRATION À LA NOUVELLE CLASSE D’EMPLOIS 234-30.

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

235 INSPECTRICE OU INSPECTEUR EN ÉLECTRICITÉ
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2016-06-15 ($)
10	1	44 890	45 566
10	2	46 388	47 082
10	3	47 940	48 653
10	4	49 474	50 223
10	5	51 100	51 867
10	6	52 798	53 584
5	1	55 720	56 561
5	2	57 912	58 789

236 INSPECTRICE OU INSPECTEUR EN GAZ
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2016-06-15 ($)
10	1	35 412	35 942
10	2	36 489	37 037
10	3	37 622	38 188
10	4	38 809	39 393
10	5	40 069	40 672
10	6	41 238	41 859
10	7	42 535	43 174
10	8	43 868	44 525
10	9	45 201	45 877
10	10	46 625	47 319
10	11	48 050	48 762
10	12	49 548	50 296
5	1	52 835	53 620
5	2	55 337	56 159

237 INSPECTRICE OU INSPECTEUR EN ENVIRONNEMENT
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2016-05-16 ($)	Taux du 2016-05-17 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
30	1			38 334	39 010	39 795	41 804
30	2			39 594	40 288	41 092	43 137
30	3			40 818	41 530	42 352	44 543
30	4			42 041	42 772	43 630	45 950
30	5			43 375	44 142	45 018	47 466
30	6			44 708	45 493	46 406	48 981
30	7			46 114	46 918	47 849	50 570
30	8			47 612	48 452	49 420	52 214
30	9			49 347	50 205	51 209	53 894
30	10			51 027	51 922	52 963	55 629
30	11			53 127	54 058	55 136	57 437
30	12			55 702	56 670	57 802	59 300
25	1			47 776	48 616	49 584	45 676
25	2			49 456	50 315	51 319	47 155
25	3			51 136	52 031	53 072	48 653
25	4			52 999	53 931	55 008	50 223
25	5			54 899	55 867	56 981	51 849
25	6			56 725	57 711	58 862	53 511
25	7			58 679	59 702	60 889	55 246
25	8			60 816	61 875	63 117	57 017
25	9						58 862
25	10						60 743
25	11						62 715
25	12						64 742
10	1	35 412	35 942	35 942			
10	2	36 489	37 037	37 037			
10	3	37 622	38 188	38 188			
10	4	38 809	39 393	39 393			
10	5	40 069	40 672	40 672			
10	6	41 238	41 859	41 859			
10	7	42 535	43 174	43 174			
10	8	43 868	44 525	44 525			
10	9	45 201	45 877	45 877			
10	10	46 625	47 319	47 319			
10	11	48 050	48 762	48 762			
10	12	49 548	50 296	50 296			

... page suivante

237 INSPECTRICE OU INSPECTEUR EN ENVIRONNEMENT
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2016-05-16 ($)	Taux du 2016-05-17 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
5	1	50 936	51 703	51 703			
5	2	52 853	53 638	53 638			
5	3	54 935	55 757	55 757			

NOTE:

LES CLASSES D’EMPLOIS 237-25 ET 237-30 S’APPLIQUENT UNIQUEMENT AU PERSONNEL RECRUTÉ À COMPTER DU 15 JUIN 2016 ET À LA PERSONNE SALARIÉE DONT LE CLASSEMENT A ÉTÉ RÉGULARISÉ PAR LE PROCESSUS D’INTÉGRATION.

LES TAUX ET L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT DE LA CLASSE D’EMPLOIS 237-5 S’APPLIQUENT UNIQUEMENT À LA PERSONNE SALARIÉE QUI DÉTENAIT CE CLASSEMENT AU 15 JUIN 2016 ET CE, JUSQU’À SON INTÉGRATION À LA NOUVELLE CLASSE D’EMPLOIS 237-25.

LES TAUX ET L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT DE LA CLASSE D’EMPLOIS 237-10 S’APPLIQUENT UNIQUEMENT À LA PERSONNE SALARIÉE QUI DÉTENAIT CE CLASSEMENT AU 15 JUIN 2016 ET CE, JUSQU’À SON INTÉGRATION À LA NOUVELLE CLASSE D’EMPLOIS 237-30.

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

238 PRÉPOSÉE OU PRÉPOSÉ À LA PHOTOCOPIE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	30 463	30 919	31 467	32 088	34 371
10	2	31 248	31 723	32 271	32 910	35 321
10	3	31 942	32 417	32 983	33 640	36 270
10	4	32 764	33 257	33 841	34 517	37 275
10	5					38 298
5	1	33 604	34 115	34 718	35 412	35 357
5	2	34 718	35 248	35 869	36 581	36 416
5	3	35 905	36 435	37 074	37 823	37 530
5	4	37 129	37 677	38 334	39 101	38 699
5	5					39 886
5	6					41 092
5	7					42 388
5	8					43 667

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

239 INSPECTRICE OU INSPECTEUR EN TUYAUTERIE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2016-06-15 ($)
10	1	44 890	45 566
10	2	46 388	47 082
10	3	47 940	48 653
10	4	49 474	50 223
10	5	51 100	51 867
10	6	52 798	53 584
5	1	55 720	56 561
5	2	57 912	58 789

240 INSTRUCTRICE OU INSTRUCTEUR EN SAUVETAGE MINIER
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	47 045	47 758	48 598	49 566	41 804
10	2	48 580	49 310	50 168	51 173	43 137
10	3	49 986	50 735	51 630	52 670	44 543
10	4	51 483	52 250	53 164	54 223	45 950
10	5	53 237	54 040	54 990	56 086	47 466
10	6	55 355	56 177	57 163	58 314	48 981
10	7					50 570
10	8					52 214
10	9					53 894
10	10					55 629
10	11					57 437
10	12					59 300

241 MAGASINIÈRE OU MAGASINIER
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	31 047	31 522	32 070	32 709	34 992
10	2	31 997	32 472	33 038	33 695	36 051
10	3	33 038	33 531	34 115	34 791	37 129
10	4	34 170	34 681	35 284	35 996	38 243
10	5	35 339	35 869	36 489	37 220	39 375
10	6	36 471	37 019	37 658	38 407	40 580
10	7	37 677	38 243	38 918	39 704	41 822
5	1	38 992	39 576	40 270	41 073	35 668
5	2	40 288	40 891	41 603	42 443	36 800
5	3	41 676	42 297	43 046	43 904	37 951
5	4	42 936	43 576	44 343	45 237	39 101
5	5	44 397	45 055	45 840	46 753	40 325
5	6	45 913	46 607	47 429	48 379	41 621
5	7					42 918
5	8					44 288
5	9					45 658

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

242 PRÉPOSÉE OU PRÉPOSÉ AUX SERVICES D'IMPRIMERIE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	30 298	30 755	31 285	31 905	34 992
10	2	31 358	31 832	32 399	33 038	36 051
10	3	32 490	32 983	33 567	34 243	37 129
10	4	33 604	34 115	34 718	35 412	38 243
10	5	34 718	35 248	35 869	36 581	39 375
10	6	35 905	36 435	37 074	37 823	40 580
10	7	37 129	37 677	38 334	39 101	41 822
5	1	36 983	37 530	38 188	38 955	35 978
5	2	38 133	38 699	39 375	40 160	37 110
5	3	39 211	39 795	40 489	41 293	38 279
5	4	40 361	40 964	41 676	42 516	39 485
5	5					40 763
5	6					42 078
5	7					43 411
5	8					44 763
5	9					46 205
5	10					47 648

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

244 OPÉRATRICE OU OPÉRATEUR EN INFORMATIQUE
CLASSE 15 : CLASSE II
CLASSE 10 : CLASSE I
CLASSE 5 : OPÉRATEUR PRINCIPAL
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
15	1	30 298	30 755	31 285	31 905	34 663
15	2	31 230	31 705	32 252	32 892	35 668
15	3	32 070	32 545	33 111	33 768	36 709
15	4	33 093	33 586	34 170	34 846	37 786
15	5	34 042	34 554	35 156	35 869	38 882
15	6	35 028	35 558	36 179	36 910	40 014
10	1	31 778	32 252	32 819	33 476	35 357
10	2	32 855	33 348	33 933	34 608	36 416
10	3	33 933	34 444	35 047	35 741	37 530
10	4	35 193	35 722	36 343	37 074	38 699
10	5	36 398	36 946	37 585	38 334	39 886
10	6	37 585	38 151	38 827	39 612	41 092
10	7	38 992	39 576	40 270	41 073	42 388
10	8	40 306	40 909	41 621	42 461	43 667
5	1	39 010	39 594	40 288	41 092	35 978
5	2	40 306	40 909	41 621	42 461	37 110
5	3	41 713	42 334	43 082	43 941	38 279
5	4	43 137	43 776	44 543	45 438	39 485
5	5	44 525	45 201	45 986	46 899	40 763
5	6	46 059	46 753	47 575	48 525	42 078
5	7	47 630	48 342	49 182	50 168	43 411
5	8	49 219	49 949	50 826	51 849	44 763
5	9					46 205
5	10					47 648

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

246 PHOTOGRAPHE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	30 298	30 755	31 285	31 905	35 357
10	2	31 358	31 832	32 399	33 038	36 416
10	3	32 490	32 983	33 567	34 243	37 530
10	4	33 604	34 115	34 718	35 412	38 699
10	5	34 718	35 248	35 869	36 581	39 886
10	6	35 905	36 435	37 074	37 823	41 092
10	7	37 129	37 677	38 334	39 101	42 388
10	8					43 667
5	1	38 882	39 466	40 160	40 964	35 978
5	2	40 197	40 800	41 512	42 334	37 110
5	3	41 475	42 096	42 827	43 685	38 279
5	4	42 918	43 557	44 324	45 219	39 485
5	5	44 324	44 982	45 767	46 680	40 763
5	6	45 895	46 589	47 411	48 360	42 078
5	7					43 411
5	8					44 763
5	9					46 205
5	10					47 648

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

248 PILOTES D'AÉRONEFS
COPILOTE D'HÉLICOPTÈRE (CLASSE 45)
COMMANDANT D'HÉLICOPTÈRE (CLASSE 40)
COPILOTE D'AVION-CITERNE (CLASSE 35)
COPILOTE D'AVION D'AFFAIRES (CLASSE 25)
COMMANDANT D'AVION-CITERNE (CLASSE 10)
COMMANDANT D'AVION D'AFFAIRES (CLASSE 05)
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)
45	1	61 692	62 624	63 720	64 998
45	2	63 884	64 834	65 966	67 281
45	3	66 112	67 098	68 267	69 637
45	4	68 486	69 509	70 733	72 139
45	5	70 020	71 080	72 321	73 764
40	1	75 518	76 650	77 983	79 535
40	2	78 494	79 663	81 051	82 677
40	3	81 435	82 658	84 101	85 781
40	4	84 704	85 982	87 480	89 233
40	5	88 046	89 361	90 931	92 758
35	1	56 049	56 889	57 894	59 044
35	2	58 149	59 026	60 067	61 272
35	3	59 994	60 889	61 948	63 190
35	4	62 240	63 172	64 286	65 564
35	5	64 450	65 418	66 569	67 902
25	1	59 063	59 957	60 998	62 222
25	2	61 199	62 112	63 208	64 468
25	3	63 300	64 249	65 382	66 696
25	4	65 582	66 569	67 737	69 089
25	5	67 884	68 906	70 112	71 518
10	1	75 518	76 650	77 983	79 535
10	2	78 494	79 663	81 051	82 677
10	3	81 435	82 658	84 101	85 781
10	4	84 704	85 982	87 480	89 233
10	5	88 046	89 361	90 931	92 758
5	1	81 636	82 859	84 302	85 982
5	2	84 959	86 238	87 754	89 507
5	3	88 302	89 635	91 205	93 032
5	4	91 863	93 233	94 858	96 757
5	5	95 424	96 849	98 547	100 520

249 PRÉPOSÉE OU PRÉPOSÉ AUX RENSEIGNEMENTS
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	34 882	35 412	36 033	36 745	35 978
10	2	35 923	36 471	37 110	37 859	37 110
10	3	36 946	37 494	38 151	38 918	38 279
10	4	38 115	38 681	39 357	40 142	39 485
10	5	39 229	39 813	40 507	41 311	40 763
10	6	40 379	40 982	41 694	42 535	42 078
10	7	41 603	42 224	42 955	43 813	43 411
10	8	42 845	43 484	44 251	45 128	44 763
10	9	44 105	44 763	45 548	46 461	46 205
10	10					47 648
5	1	38 371	38 955	39 631	40 416	36 654
5	2	39 576	40 179	40 891	41 713	37 823
5	3	40 854	41 475	42 206	43 046	39 046
5	4	42 242	42 882	43 630	44 507	40 306
5	5	43 630	44 288	45 055	45 950	41 621
5	6	45 055	45 731	46 534	47 466	42 991
5	7	46 625	47 319	48 141	49 109	44 379
5	8	48 123	48 854	49 712	50 698	45 804
5	9					47 283
5	10					48 799
5	11					50 351
5	12					52 013

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

250 PRÉPOSÉE OU PRÉPOSÉ AUX AUTOPSIES
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	31 376	31 851	32 417	33 074	34 992
10	2	32 362	32 855	33 421	34 097	36 051
10	3	33 421	33 914	34 499	35 193	37 129
10	4	34 407	34 919	35 522	36 234	38 243
10	5	35 430	35 960	36 581	37 311	39 375
10	6	36 489	37 037	37 677	38 425	40 580
10	7	37 622	38 188	38 864	39 649	41 822
10	8	38 809	39 393	40 087	40 891	

251 AGENTE OU AGENT DE SOUTIEN AUX ENQUÊTES POLICIÈRES
CLASSE 30 : CLASSE NOMINALE
CLASSE 15 : GRADE STAGIAIRE
CLASSE 10 : GRADE I
CLASSE 5 : CLASSE PRINCIPALE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2016-05-16 ($)	Taux du 2016-05-17 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
30	1			34 864	35 467	36 179	36 343
30	2			35 869	36 489	37 220	37 494
30	3			36 946	37 585	38 334	38 718
30	4			37 987	38 645	39 412	39 941
30	5			39 174	39 868	40 672	41 220
30	6			40 288	41 000	41 822	42 553
30	7			41 585	42 315	43 155	43 923
30	8			42 845	43 594	44 470	45 329
30	9			44 087	44 854	45 749	46 753
30	10			45 420	46 224	47 155	48 287
30	11			46 790	47 612	48 561	49 803
15	1	29 604	30 043	30 043			
10	1	30 298	30 755	30 755			
10	2	31 358	31 832	31 832			
10	3	32 490	32 983	32 983			
10	4	33 604	34 115	34 115			
10	5	34 718	35 248	35 248			
10	6	35 905	36 435	36 435			
10	7	37 129	37 677	37 677			
5	1	35 394	35 923	35 923			
5	2	36 471	37 019	37 019			
5	3	37 622	38 188	38 188			
5	4	38 900	39 485	39 485			
5	5	40 197	40 800	40 800			
5	6	41 384	42 005	42 005			
5	7	42 863	43 502	43 502			
5	8	44 105	44 763	44 763			

NOTE:

LA CLASSE D'EMPLOIS 251-30 S'APPLIQUE UNIQUEMENT AU PERSONNEL RECRUTÉ À COMPTER DU 15 JUIN 2016 ET À LA PERSONNE SALARIÉE DONT LE CLASSEMENT A ÉTÉ RÉGULARISÉ PAR LE PROCESSUS D'INTÉGRATION.

LES TAUX ET LES ÉCHELLES DE TRAITEMENT DES CLASSES D'EMPLOIS 251-5, 251-10 ET 251-15 S'APPLIQUENT UNIQUEMENT À LA PERSONNE SALARIÉE QUI DÉTENAIT CE CLASSEMENT AU 15 JUIN 2016 ET CE, JUSQU'À SON INTÉGRATION À LA NOUVELLE CLASSE D'EMPLOIS 251-30.

252 PRÉPOSÉE OU PRÉPOSÉ AUX RELEVÉS D'ARPENTAGE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	30 298	30 755	31 285	31 905	34 992
10	2	31 358	31 832	32 399	33 038	36 051
10	3	32 490	32 983	33 567	34 243	37 129
10	4	33 604	34 115	34 718	35 412	38 243
10	5	34 718	35 248	35 869	36 581	39 375
10	6	35 905	36 435	37 074	37 823	40 580
10	7	37 129	37 677	38 334	39 101	41 822

253 PRÉPOSÉE OU PRÉPOSÉ AUX TÉLÉCOMMUNICATIONS
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
30	1	33 330	33 823	34 407	35 101	35 668
30	2	34 389	34 901	35 503	36 216	36 800
30	3	35 357	35 887	36 508	37 238	37 951
30	4	36 453	37 001	37 640	38 389	39 101
30	5	37 549	38 115	38 791	39 558	40 325
30	6	38 663	39 247	39 941	40 745	41 621
30	7	39 868	40 471	41 183	42 005	42 918
30	8	41 037	41 658	42 388	43 229	44 288
30	9	42 242	42 882	43 630	44 507	45 658
25	1	40 964	41 585	42 315	43 155	36 343
25	2	42 206	42 845	43 594	44 470	37 494
25	3	43 429	44 087	44 854	45 749	38 718
25	4	44 744	45 420	46 224	47 155	39 941
25	5	46 096	46 790	47 612	48 561	41 220
25	6					42 553
25	7					43 923
25	8					45 329
25	9					46 753
25	10					48 287
25	11					49 803

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

257 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN AGRICOLE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	35 412	35 942	36 563	37 293	36 654
10	2	36 489	37 037	37 677	38 425	37 823
10	3	37 622	38 188	38 864	39 649	39 046
10	4	38 809	39 393	40 087	40 891	40 306
10	5	40 069	40 672	41 384	42 206	41 621
10	6	41 238	41 859	42 589	43 448	42 991
10	7	42 535	43 174	43 923	44 799	44 379
10	8	43 868	44 525	45 311	46 224	45 804
10	9	45 201	45 877	46 680	47 612	47 283
10	10	46 625	47 319	48 141	49 109	48 799
10	11	48 050	48 762	49 621	50 607	50 351
10	12	49 548	50 296	51 173	52 196	52 013
5	1	50 936	51 703	52 616	53 675	40 014
5	2	52 853	53 638	54 570	55 666	41 311
5	3	54 935	55 757	56 725	57 857	42 644
5	4					44 032
5	5					45 457
5	6					46 918
5	7					48 452
5	8					50 004
5	9					51 611
5	10					53 273
5	11					55 008
5	12					56 761

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

258 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN DE LABORATOIRE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	36 197	36 745	37 384	38 133	40 014
10	2	37 311	37 877	38 535	39 302	41 311
10	3	38 425	39 010	39 685	40 471	42 644
10	4	39 430	40 014	40 708	41 530	44 032
10	5	40 635	41 238	41 968	42 808	45 457
10	6	41 841	42 461	43 210	44 069	46 918
10	7	42 936	43 576	44 343	45 237	48 452
10	8	44 105	44 763	45 548	46 461	50 004
10	9	45 475	46 151	46 954	47 886	51 611
10	10	46 735	47 429	48 251	49 219	53 273
10	11	48 178	48 908	49 767	50 771	55 008
10	12	49 548	50 296	51 173	52 196	56 761
5	1	52 835	53 620	54 552	55 647	43 685
5	2	55 337	56 159	57 145	58 295	45 091
5	3					46 552
5	4					48 050
5	5					49 621
5	6					51 209
5	7					52 871
5	8					54 588
5	9					56 323
5	10					58 149
5	11					60 012
5	12					61 966

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

259 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN DE LA FAUNE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	35 412	35 942	36 563	37 293	38 298
10	2	36 489	37 037	37 677	38 425	39 539
10	3	37 622	38 188	38 864	39 649	40 818
10	4	38 809	39 393	40 087	40 891	42 151
10	5	40 069	40 672	41 384	42 206	43 521
10	6	41 238	41 859	42 589	43 448	44 890
10	7	42 535	43 174	43 923	44 799	46 370
10	8	43 868	44 525	45 311	46 224	47 831
10	9	45 201	45 877	46 680	47 612	49 420
10	10	46 625	47 319	48 141	49 109	50 990
10	11	48 050	48 762	49 621	50 607	52 652
10	12	49 548	50 296	51 173	52 196	54 314
5	1	52 835	53 620	54 552	55 647	41 804
5	2	55 337	56 159	57 145	58 295	43 137
5	3					44 543
5	4					45 950
5	5					47 466
5	6					48 981
5	7					50 570
5	8					52 214
5	9					53 894
5	10					55 629
5	11					57 437
5	12					59 300

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

260 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN ÉVALUATION FONCIÈRE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	32 764	33 257	33 841	34 517	36 654
10	2	33 841	34 353	34 955	35 649	37 823
10	3	35 229	35 759	36 380	37 110	39 046
10	4	36 471	37 019	37 658	38 407	40 306
10	5	37 951	38 517	39 192	39 978	41 621
10	6	39 247	39 832	40 526	41 329	42 991
10	7	40 854	41 475	42 206	43 046	44 379
10	8	42 370	43 009	43 758	44 635	45 804
10	9	43 941	44 598	45 384	46 297	47 283
10	10	45 584	46 260	47 064	48 013	48 799
10	11	47 265	47 977	48 817	49 785	50 351
10	12	49 127	49 858	50 735	51 757	52 013
5	1	50 936	51 703	52 616	53 675	40 014
5	2	52 853	53 638	54 570	55 666	41 311
5	3	54 935	55 757	56 725	57 857	42 644
5	4					44 032
5	5					45 457
5	6					46 918
5	7					48 452
5	8					50 004
5	9					51 611
5	10					53 273
5	11					55 008
5	12					56 761

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

261B TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN AÉRONAUTIQUE
CLASSE 35 : GRADE STAGIAIRE
CLASSE 30 : GRADE I
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
35	1	37 220	37 786	38 444	39 211	40 580
35	2	38 480	39 065	39 740	40 544	41 384
35	3	39 868	40 471	41 183	42 005	42 206
35	4	41 110	41 731	42 461	43 320	43 046
35	5	42 498	43 137	43 886	44 763	43 904
35	6	43 923	44 580	45 365	46 278	44 781
30	1	45 457	46 132	46 936	47 867	45 676
30	2	47 064	47 776	48 616	49 584	47 155
30	3	48 726	49 456	50 315	51 319	48 653
30	4	50 388	51 136	52 031	53 072	50 223
30	5	52 214	52 999	53 931	55 008	51 849
30	6	54 095	54 899	55 867	56 981	53 511
30	7	55 885	56 725	57 711	58 862	55 246
30	8	57 821	58 679	59 702	60 889	57 017
30	9	59 921	60 816	61 875	63 117	58 862
30	10					60 743
30	11					62 715
30	12					64 742

262 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN DE L'ÉQUIPEMENT MOTORISÉ
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	35 412	35 942	36 563	37 293	38 298
10	2	36 489	37 037	37 677	38 425	39 539
10	3	37 622	38 188	38 864	39 649	40 818
10	4	38 809	39 393	40 087	40 891	42 151
10	5	40 069	40 672	41 384	42 206	43 521
10	6	41 238	41 859	42 589	43 448	44 890
10	7	42 535	43 174	43 923	44 799	46 370
10	8	43 868	44 525	45 311	46 224	47 831
10	9	45 201	45 877	46 680	47 612	49 420
10	10	46 625	47 319	48 141	49 109	50 990
10	11	48 050	48 762	49 621	50 607	52 652
10	12	49 548	50 296	51 173	52 196	54 314
5	1	50 936	51 703	52 616	53 675	40 014
5	2	52 853	53 638	54 570	55 666	41 311
5	3	54 935	55 757	56 725	57 857	42 644
5	4					44 032
5	5					45 457
5	6					46 918
5	7					48 452
5	8					50 004
5	9					51 611
5	10					53 273
5	11					55 008
5	12					56 761

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

263 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN DES TRAVAUX PUBLICS
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	35 412	35 942	36 563	37 293	38 298
10	2	36 489	37 037	37 677	38 425	39 539
10	3	37 622	38 188	38 864	39 649	40 818
10	4	38 809	39 393	40 087	40 891	42 151
10	5	40 069	40 672	41 384	42 206	43 521
10	6	41 238	41 859	42 589	43 448	44 890
10	7	42 535	43 174	43 923	44 799	46 370
10	8	43 868	44 525	45 311	46 224	47 831
10	9	45 201	45 877	46 680	47 612	49 420
10	10	46 625	47 319	48 141	49 109	50 990
10	11	48 050	48 762	49 621	50 607	52 652
10	12	49 548	50 296	51 173	52 196	54 314
5	1	50 936	51 703	52 616	53 675	43 685
5	2	52 853	53 638	54 570	55 666	45 091
5	3	54 935	55 757	56 725	57 857	46 552
5	4					48 050
5	5					49 621
5	6					51 209
5	7					52 871
5	8					54 588
5	9					56 323
5	10					58 149
5	11					60 012
5	12					61 966

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

264 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN ADMINISTRATION
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	33 494	34 006	34 608	35 302	38 298
10	2	34 627	35 138	35 759	36 471	39 539
10	3	36 051	36 599	37 238	37 987	40 818
10	4	37 311	37 877	38 535	39 302	42 151
10	5	38 772	39 357	40 051	40 854	43 521
10	6	40 142	40 745	41 457	42 279	44 890
10	7	41 786	42 407	43 155	44 014	46 370
10	8	43 320	43 977	44 744	45 639	47 831
10	9	44 964	45 639	46 443	47 374	49 420
10	10	46 644	47 338	48 160	49 127	50 990
10	11	48 397	49 127	49 986	50 990	52 652
10	12	50 278	51 027	51 922	52 963	54 314
5	1	50 936	51 703	52 616	53 675	41 804
5	2	52 853	53 638	54 570	55 666	43 137
5	3	54 935	55 757	56 725	57 857	44 543
5	4					45 950
5	5					47 466
5	6					48 981
5	7					50 570
5	8					52 214
5	9					53 894
5	10					55 629
5	11					57 437
5	12					59 300

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

265 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN ARTS APPLIQUÉS ET GRAPHIQUES
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	35 412	35 942	36 563	37 293	36 654
10	2	36 489	37 037	37 677	38 425	37 823
10	3	37 622	38 188	38 864	39 649	39 046
10	4	38 809	39 393	40 087	40 891	40 306
10	5	40 069	40 672	41 384	42 206	41 621
10	6	41 238	41 859	42 589	43 448	42 991
10	7	42 535	43 174	43 923	44 799	44 379
10	8	43 868	44 525	45 311	46 224	45 804
10	9	45 201	45 877	46 680	47 612	47 283
10	10	46 625	47 319	48 141	49 109	48 799
10	11	48 050	48 762	49 621	50 607	50 351
10	12	49 548	50 296	51 173	52 196	52 013
5	1	50 936	51 703	52 616	53 675	40 014
5	2	52 853	53 638	54 570	55 666	41 311
5	3	54 935	55 757	56 725	57 857	42 644
5	4					44 032
5	5					45 457
5	6					46 918
5	7					48 452
5	8					50 004
5	9					51 611
5	10					53 273
5	11					55 008
5	12					56 761

266 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN EAU ET ASSAINISSEMENT
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	35 412	35 942	36 563	37 293	40 014
10	2	36 489	37 037	37 677	38 425	41 311
10	3	37 622	38 188	38 864	39 649	42 644
10	4	38 809	39 393	40 087	40 891	44 032
10	5	40 069	40 672	41 384	42 206	45 457
10	6	41 238	41 859	42 589	43 448	46 918
10	7	42 535	43 174	43 923	44 799	48 452
10	8	43 868	44 525	45 311	46 224	50 004
10	9	45 201	45 877	46 680	47 612	51 611
10	10	46 625	47 319	48 141	49 109	53 273
10	11	48 050	48 762	49 621	50 607	55 008
10	12	49 548	50 296	51 173	52 196	56 761
5	1	52 835	53 620	54 552	55 647	43 685
5	2	55 337	56 159	57 145	58 295	45 091
5	3					46 552
5	4					48 050
5	5					49 621
5	6					51 209
5	7					52 871
5	8					54 588
5	9					56 323
5	10					58 149
5	11					60 012
5	12					61 966

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

267 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN ÉCONOMIE DOMESTIQUE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2016-06-15 ($)
10	1	32 709	33 202
10	2	34 006	34 517
10	3	35 120	35 649
10	4	36 453	37 001
10	5	37 750	38 316
10	6	39 119	39 704
10	7	40 434	41 037
10	8	42 023	42 662
10	9	43 667	44 324
10	10	45 274	45 950
10	11	46 863	47 557
10	12	48 616	49 347

268 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN ÉLECTROTECHNIQUE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	35 412	35 942	36 563	37 293	38 298
10	2	36 489	37 037	37 677	38 425	39 539
10	3	37 622	38 188	38 864	39 649	40 818
10	4	38 809	39 393	40 087	40 891	42 151
10	5	40 069	40 672	41 384	42 206	43 521
10	6	41 238	41 859	42 589	43 448	44 890
10	7	42 535	43 174	43 923	44 799	46 370
10	8	43 868	44 525	45 311	46 224	47 831
10	9	45 201	45 877	46 680	47 612	49 420
10	10	46 625	47 319	48 141	49 109	50 990
10	11	48 050	48 762	49 621	50 607	52 652
10	12	49 548	50 296	51 173	52 196	54 314
5	1	52 835	53 620	54 552	55 647	40 014
5	2	55 337	56 159	57 145	58 295	41 311
5	3					42 644
5	4					44 032
5	5					45 457
5	6					46 918
5	7					48 452
5	8					50 004
5	9					51 611
5	10					53 273
5	11					55 008
5	12					56 761

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

269 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN FORESTERIE ET EN GESTION DU TERRITOIRE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	35 412	35 942	36 563	37 293	38 298
10	2	36 489	37 037	37 677	38 425	39 539
10	3	37 622	38 188	38 864	39 649	40 818
10	4	38 809	39 393	40 087	40 891	42 151
10	5	40 069	40 672	41 384	42 206	43 521
10	6	41 238	41 859	42 589	43 448	44 890
10	7	42 535	43 174	43 923	44 799	46 370
10	8	43 868	44 525	45 311	46 224	47 831
10	9	45 201	45 877	46 680	47 612	49 420
10	10	46 625	47 319	48 141	49 109	50 990
10	11	48 050	48 762	49 621	50 607	52 652
10	12	49 548	50 296	51 173	52 196	54 314
5	1	52 835	53 620	54 552	55 647	41 804
5	2	55 337	56 159	57 145	58 295	43 137
5	3					44 543
5	4					45 950
5	5					47 466
5	6					48 981
5	7					50 570
5	8					52 214
5	9					53 894
5	10					55 629
5	11					57 437
5	12					59 300

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

270 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN GÉNIE INDUSTRIEL
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	35 412	35 942	36 563	37 293	36 654
10	2	36 489	37 037	37 677	38 425	37 823
10	3	37 622	38 188	38 864	39 649	39 046
10	4	38 809	39 393	40 087	40 891	40 306
10	5	40 069	40 672	41 384	42 206	41 621
10	6	41 238	41 859	42 589	43 448	42 991
10	7	42 535	43 174	43 923	44 799	44 379
10	8	43 868	44 525	45 311	46 224	45 804
10	9	45 201	45 877	46 680	47 612	47 283
10	10	46 625	47 319	48 141	49 109	48 799
10	11	48 050	48 762	49 621	50 607	50 351
10	12	49 548	50 296	51 173	52 196	52 013
5	1	52 835	53 620	54 552	55 647	41 804
5	2	55 337	56 159	57 145	58 295	43 137
5	3					44 543
5	4					45 950
5	5					47 466
5	6					48 981
5	7					50 570
5	8					52 214
5	9					53 894
5	10					55 629
5	11					57 437
5	12					59 300

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

271 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN INFORMATION
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	32 709	33 202	33 787	34 462	36 654
10	2	34 006	34 517	35 120	35 814	37 823
10	3	35 120	35 649	36 270	37 001	39 046
10	4	36 453	37 001	37 640	38 389	40 306
10	5	37 750	38 316	38 992	39 777	41 621
10	6	39 119	39 704	40 398	41 201	42 991
10	7	40 434	41 037	41 749	42 589	44 379
10	8	42 023	42 662	43 411	44 288	45 804
10	9	43 667	44 324	45 091	45 986	47 283
10	10	45 274	45 950	46 753	47 685	48 799
10	11	46 863	47 557	48 397	49 365	50 351
10	12	48 616	49 347	50 205	51 209	52 013

272 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN INFORMATIQUE
CLASSE 35 : GRADE STAGIAIRE
CLASSE 10 : GRADE I
CLASSE 5 : CLASSE PRINCIPALE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
35	1	33 787	34 298	34 901	35 595	36 088
35	2	34 846	35 375	35 996	36 709	36 818
35	3	35 905	36 435	37 074	37 823	37 549
10	1	37 019	37 567	38 224	38 992	38 298
10	2	38 316	38 882	39 558	40 343	39 539
10	3	39 448	40 032	40 726	41 548	40 818
10	4	40 836	41 457	42 188	43 028	42 151
10	5	42 169	42 808	43 557	44 434	43 521
10	6	43 521	44 178	44 945	45 840	44 890
10	7	44 890	45 566	46 370	47 301	46 370
10	8	46 388	47 082	47 904	48 854	47 831
10	9	47 940	48 653	49 511	50 497	49 420
10	10	49 474	50 223	51 100	52 123	50 990
10	11	51 100	51 867	52 780	53 839	52 652
10	12	52 798	53 584	54 515	55 611	54 314
5	1	47 265	47 977	48 817	49 785	41 804
5	2	48 981	49 712	50 589	51 593	43 137
5	3	50 607	51 374	52 269	53 310	44 543
5	4	52 287	53 072	54 004	55 081	45 950
5	5	54 278	55 099	56 067	57 181	47 466
5	6	56 159	56 999	58 003	59 172	48 981
5	7	58 168	59 044	60 085	61 291	50 570
5	8					52 214
5	9					53 894
5	10					55 629
5	11					57 437
5	12					59 300

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

273 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN MÉCANIQUE DU BÂTIMENT
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	35 412	35 942	36 563	37 293	38 298
10	2	36 489	37 037	37 677	38 425	39 539
10	3	37 622	38 188	38 864	39 649	40 818
10	4	38 809	39 393	40 087	40 891	42 151
10	5	40 069	40 672	41 384	42 206	43 521
10	6	41 238	41 859	42 589	43 448	44 890
10	7	42 535	43 174	43 923	44 799	46 370
10	8	43 868	44 525	45 311	46 224	47 831
10	9	45 201	45 877	46 680	47 612	49 420
10	10	46 625	47 319	48 141	49 109	50 990
10	11	48 050	48 762	49 621	50 607	52 652
10	12	49 548	50 296	51 173	52 196	54 314
5	1	52 835	53 620	54 552	55 647	40 014
5	2	55 337	56 159	57 145	58 295	41 311
5	3					42 644
5	4					44 032
5	5					45 457
5	6					46 918
5	7					48 452
5	8					50 004
5	9					51 611
5	10					53 273
5	11					55 008
5	12					56 761

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

275 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN RESSOURCES MINÉRALES
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	35 412	35 942	36 563	37 293	38 298
10	2	36 489	37 037	37 677	38 425	39 539
10	3	37 622	38 188	38 864	39 649	40 818
10	4	38 809	39 393	40 087	40 891	42 151
10	5	40 069	40 672	41 384	42 206	43 521
10	6	41 238	41 859	42 589	43 448	44 890
10	7	42 535	43 174	43 923	44 799	46 370
10	8	43 868	44 525	45 311	46 224	47 831
10	9	45 201	45 877	46 680	47 612	49 420
10	10	46 625	47 319	48 141	49 109	50 990
10	11	48 050	48 762	49 621	50 607	52 652
10	12	49 548	50 296	51 173	52 196	54 314
5	1	52 835	53 620	54 552	55 647	41 804
5	2	55 337	56 159	57 145	58 295	43 137
5	3					44 543
5	4					45 950
5	5					47 466
5	6					48 981
5	7					50 570
5	8					52 214
5	9					53 894
5	10					55 629
5	11					57 437
5	12					59 300

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

280 INSPECTRICE OU INSPECTEUR EN PRODUITS PÉTROLIERS
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2016-06-15 ($)
10	1	35 412	35 942
10	2	36 489	37 037
10	3	37 622	38 188
10	4	38 809	39 393
10	5	40 069	40 672
10	6	41 238	41 859
10	7	42 535	43 174
10	8	43 868	44 525
10	9	45 201	45 877
10	10	46 625	47 319
10	11	48 050	48 762
10	12	49 548	50 296
5	1	52 835	53 620
5	2	55 337	56 159

283 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN DROIT
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	32 764	33 257	33 841	34 517	36 654
10	2	33 841	34 353	34 955	35 649	37 823
10	3	35 229	35 759	36 380	37 110	39 046
10	4	36 471	37 019	37 658	38 407	40 306
10	5	37 951	38 517	39 192	39 978	41 621
10	6	39 247	39 832	40 526	41 329	42 991
10	7	40 854	41 475	42 206	43 046	44 379
10	8	42 370	43 009	43 758	44 635	45 804
10	9	43 941	44 598	45 384	46 297	47 283
10	10	45 584	46 260	47 064	48 013	48 799
10	11	47 265	47 977	48 817	49 785	50 351
10	12	49 127	49 858	50 735	51 757	52 013
5	1	50 936	51 703	52 616	53 675	40 014
5	2	52 853	53 638	54 570	55 666	41 311
5	3	54 935	55 757	56 725	57 857	42 644
5	4					44 032
5	5					45 457
5	6					46 918
5	7					48 452
5	8					50 004
5	9					51 611
5	10					53 273
5	11					55 008
5	12					56 761

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

289 INVESTIGATRICE OU INVESTIGATEUR À LA CURATELLE PUBLIQUE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2016-06-15 ($)
10	1	37 129	37 677
10	2	38 480	39 065
10	3	39 795	40 398
10	4	41 347	41 968
10	5	42 918	43 557
10	6	44 507	45 183
10	7	46 078	46 772
10	8	47 813	48 525

NOTE:
CORPS D'EMPLOI DE NIVEAU DE MOBILITÉ 6.

291 INSTRUCTRICE OU INSTRUCTEUR AU SIMULATEUR
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	53 547	54 351	55 300	56 414	52 050
10	2	55 373	56 195	57 181	58 332	53 730
10	3	57 328	58 186	59 209	60 396	55 446
10	4	59 318	60 213	61 272	62 496	57 255
10	5	61 400	62 313	63 409	64 669	59 099
10	6	63 555	64 505	65 637	66 952	61 017
10	7					62 971
10	8					65 016
10	9					67 098
10	10					69 290
10	11					71 536
10	12					73 837

NOTE:
CORPS D'EMPLOI DE NIVEAU DE MOBILITÉ 6.

292 TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN CRIMINALISTIQUE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2016-05-16 ($)	Taux du 2016-05-17 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
30	1			36 745	37 384	38 133	41 804
30	2			37 877	38 535	39 302	43 137
30	3			39 923	40 617	41 420	44 543
30	4			41 512	42 242	43 082	45 950
30	5			43 046	43 795	44 671	47 466
30	6			44 580	45 365	46 278	48 981
30	7			46 260	47 064	48 013	50 570
30	8			47 959	48 799	49 767	52 214
30	9			49 730	50 607	51 611	53 894
30	10			51 684	52 597	53 657	55 629
30	11			53 602	54 533	55 629	57 437
30	12			55 702	56 670	57 802	59 300
30	13			57 693	58 697	59 866	
30	14			59 921	60 962	62 186	
30	15			62 259	63 354	64 614	
15	1	36 197	36 745	36 745			
15	2	37 311	37 877	37 877			
10	1	39 339	39 923	39 923			
10	2	40 891	41 512	41 512			
10	3	42 407	43 046	43 046			
10	4	43 923	44 580	44 580			
10	5	45 584	46 260	46 260			
10	6	47 246	47 959	47 959			
10	7	49 000	49 730	49 730			
10	8	50 917	51 684	51 684			
10	9	52 817	53 602	53 602			
10	10	54 880	55 702	55 702			
10	11	56 834	57 693	57 693			
10	12	59 044	59 921	59 921			
10	13	61 345	62 259	62 259			

NOTE:

LA CLASSE D'EMPLOIS 292-30 S'APPLIQUE UNIQUEMENT AU PERSONNEL RECRUTÉ À COMPTER DU 15 JUIN 2016 ET À LA PERSONNE SALARIÉE DONT LE CLASSEMENT A ÉTÉ RÉGULARISÉ PAR LE PROCESSUS D'INTÉGRATION.

LES TAUX ET LES ÉCHELLES DE TRAITEMENT DES CLASSES D'EMPLOIS 292-10 ET 292-15 S'APPLIQUENT UNIQUEMENT À LA PERSONNE SALARIÉE QUI DÉTENAIT CE CLASSEMENT AU 15 JUIN 2016 ET CE, JUSQU'À SON INTÉGRATION À LA NOUVELLE CLASSE D'EMPLOIS 292-30.

293 INSTRUCTRICE OU INSTRUCTEUR EN OPÉRATION D'ÉQUIPEMENTS MOBILES
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)
10	1	34 134	34 645	35 248	35 960
10	2	35 065	35 595	36 216	36 946
10	3	36 142	36 690	37 330	38 078
10	4	37 092	37 640	38 298	39 065
10	5	38 243	38 809	39 485	40 270
10	6	39 247	39 832	40 526	41 329
10	7	40 434	41 037	41 749	42 589
10	8	41 621	42 242	42 973	43 831
10	9	42 827	43 466	44 233	45 110
10	10	44 014	44 671	45 457	46 370
10	11	45 420	46 096	46 899	47 831
10	12	46 680	47 374	48 196	49 164
10	13	48 050	48 762	49 621	50 607
10	14	49 474	50 223	51 100	52 123
10	15	50 954	51 721	52 634	53 693

294 INSPECTRICE OU INSPECTEUR DE CONFORMITÉ LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	35 923	36 471	37 110	37 859	38 298
10	2	37 019	37 567	38 224	38 992	39 539
10	3	38 243	38 809	39 485	40 270	40 818
10	4	39 393	39 978	40 672	41 494	42 151
10	5	40 635	41 238	41 968	42 808	43 521
10	6	41 822	42 443	43 192	44 050	44 890
10	7	43 155	43 795	44 562	45 457	46 370
10	8	44 489	45 164	45 950	46 863	47 831
10	9	45 913	46 607	47 429	48 379	49 420
10	10	47 319	48 032	48 872	49 858	50 990
10	11	48 780	49 511	50 369	51 374	52 652
10	12	50 278	51 027	51 922	52 963	54 314
5	1	44 215	44 872	45 658	46 571	43 685
5	2	45 676	46 370	47 173	48 123	45 091
5	3	47 137	47 849	48 689	49 657	46 552
5	4	48 799	49 529	50 388	51 392	48 050
5	5	50 296	51 045	51 940	52 981	49 621
5	6	52 086	52 871	53 803	54 880	51 209
5	7	54 570	55 392	56 360	57 492	52 871
5	8	55 885	56 725	57 711	58 862	54 588
5	9	57 346	58 204	59 227	60 414	56 323
5	10					58 149
5	11					60 012
5	12					61 966

NOTE:

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

296 ASSISTANTE-PATHOLOGISTE OU ASSISTANT-PATHOLOGISTE EN MÉDECINE LÉGALE
CLASSE 30 : CLASSE NOMINALE
CLASSE 15 : STAGIAIRE
CLASSE 10 : GRADE I
CLASSE 5 : CLASSE PRINCIPALE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2016-05-16 ($)	Taux du 2016-05-17 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
30	1			34 152	34 754	35 448	38 298
30	2			35 193	35 814	36 526	39 539
30	3			36 380	37 019	37 768	40 818
30	4			37 677	38 334	39 101	42 151
30	5			39 065	39 740	40 544	43 521
30	6			40 398	41 110	41 932	44 890
30	7			41 968	42 699	43 557	46 370
30	8			43 557	44 324	45 219	47 831
30	9			45 183	45 968	46 881	49 420
30	10			46 772	47 593	48 543	50 990
30	11			48 525	49 365	50 351	52 652
30	12						54 314
15	1	33 640	34 152	34 152			
15	2	34 681	35 193	35 193			
10	1	35 850	36 380	36 380			
10	2	37 129	37 677	37 677			
10	3	38 480	39 065	39 065			
10	4	39 795	40 398	40 398			
10	5	41 347	41 968	41 968			
10	6	42 918	43 557	43 557			
10	7	44 507	45 183	45 183			
10	8	46 078	46 772	46 772			
10	9	47 813	48 525	48 525			

... page suivante

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

Fonction publique

296 ASSISTANTE-PATHOLOGISTE OU ASSISTANT-PATHOLOGISTE EN MÉDECINE LÉGALE
CLASSE 30 : CLASSE NOMINALE
CLASSE 15 : STAGIAIRE
CLASSE 10 : GRADE I
CLASSE 5 : CLASSE PRINCIPALE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2016-05-16 ($)	Taux du 2016-05-17 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
5	1	45 201	45 877	45 877	46 680	47 612	40 014
5	2	46 625	47 319	47 319	48 141	49 109	41 311
5	3	48 050	48 762	48 762	49 621	50 607	42 644
5	4	49 548	50 296	50 296	51 173	52 196	44 032
5	5						45 457
5	6						46 918
5	7						48 452
5	8						50 004
5	9						51 611
5	10						53 273
5	11						55 008
5	12						56 761

NOTE:

LA CLASSE D’EMPLOIS 296-30 S’APPLIQUE UNIQUEMENT AU PERSONNEL RECRUTÉ À COMPTER DU 15 JUIN 2016 ET À LA PERSONNE SALARIÉE DONT LE CLASSEMENT A ÉTÉ RÉGULARISÉ PAR LE PROCESSUS D’INTÉGRATION.

LES TAUX ET LES ÉCHELLES DE TRAITEMENT DES CLASSES D’EMPLOIS 296-10 ET 296-15 S’APPLIQUENT UNIQUEMENT À LA PERSONNE SALARIÉE QUI DÉTENAIT CE CLASSEMENT AU 15 JUIN 2016 ET CE, JUSQU’À SON INTÉGRATION À LA NOUVELLE CLASSE D’EMPLOIS 296-30.

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

298 ENQUÊTEUSE OU ENQUÊTEUR EN MATIÈRES FRAUDULEUSES
CLASSE 30 : CLASSE NOMINALE
CLASSE 15 : GRADE STAGIAIRE
CLASSE 10 : GRADE I
CLASSE 5 : CLASSE PRINCIPALE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2016-05-16 ($)	Taux du 2016-05-17 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
30	1			39 101	39 777	40 580	43 685
30	2			40 617	41 329	42 151	45 091
30	3			42 407	43 155	44 014	46 552
30	4			43 722	44 489	45 384	48 050
30	5			45 073	45 858	46 772	49 621
30	6			46 552	47 374	48 324	51 209
30	7			48 251	49 091	50 077	52 871
30	8			49 986	50 862	51 885	54 588
30	9			51 867	52 780	53 839	56 323
30	10			53 766	54 716	55 812	58 149
30	11			56 159	57 145	58 295	60 012
30	12						61 966
15	1	38 517	39 101	39 101			
15	2	40 014	40 617	40 617			
10	1	41 786	42 407	42 407			
10	2	43 082	43 722	43 722			
10	3	44 416	45 073	45 073			
10	4	45 858	46 552	46 552			
10	5	47 539	48 251	48 251			
10	6	49 255	49 986	49 986			
10	7	51 100	51 867	51 867			
10	8	52 963	53 766	53 766			
10	9	55 337	56 159	56 159			

... page suivante

298 ENQUÊTEUSE OU ENQUÊTEUR EN MATIÈRES FRAUDULEUSES
CLASSE 30 : CLASSE NOMINALE
CLASSE 15 : GRADE STAGIAIRE
CLASSE 10 : GRADE I
CLASSE 5 : CLASSE PRINCIPALE
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2016-05-16 ($)	Taux du 2016-05-17 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
5	1	58 971	59 848	59 848	60 889	62 112	47 685
5	2	60 743	61 656	61 656	62 733	63 994	49 219
5	3	62 660	63 592	63 592	64 706	66 002	50 844
5	4						52 451
5	5						54 150
5	6						55 921
5	7						57 711
5	8						59 556
5	9						61 492
5	10						63 500
5	11						65 509
5	12						67 646

NOTE:

LA CLASSE D’EMPLOIS 298-30 S’APPLIQUE UNIQUEMENT AU PERSONNEL RECRUTÉ À COMPTER DU 15 JUIN 2016 ET À LA PERSONNE SALARIÉE DONT LE CLASSEMENT A ÉTÉ RÉGULARISÉ PAR LE PROCESSUS D’INTÉGRATION.

LES TAUX ET LES ÉCHELLES DE TRAITEMENT DES CLASSES D’EMPLOIS 298-10 ET 298-15 S’APPLIQUENT UNIQUEMENT À LA PERSONNE SALARIÉE QUI DÉTENAIT CE CLASSEMENT AU 15 JUIN 2016 ET CE, JUSQU’À SON INTÉGRATION À LA NOUVELLE CLASSE D’EMPLOIS 298-30.

À COMPTER DU 2 AVRIL 2019, L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT CORRESPOND À CELLE QUI EST ASSOCIÉE AU RANGEMENT DE LA CLASSE D'EMPLOIS ÉTABLIE DANS LE CADRE DE LA RELATIVITÉ SALARIALE. LES RÈGLES D'INTÉGRATION À CETTE ÉCHELLE DE TRAITEMENT AU RECRUTEMENT ET LORS D'UNE PROMOTION SERONT ÉTABLIES EN FONCTION DES DIRECTIVES DE CLASSIFICATION EN VIGUEUR.

500 AGENTE OU AGENT DE BORD
(Taux annuels)
Heures par semaine : 35:00

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-19 ($)	Taux du 2016-03-20 au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	1	33 074	33 111	33 604	34 188	34 864	34 992
10	2	33 951	33 987	34 499	35 101	35 795	36 051
10	3	35 083	35 120	35 649	36 270	37 001	37 129
10	4	36 307	36 343	36 891	37 530	38 279	38 243
10	5	37 549	37 585	38 151	38 827	39 612	39 375
10	6	38 718	38 754	39 339	40 032	40 836	40 580
10	7						41 822

ANNEXE II

EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS OCCASIONNELS OCCUPANT UN EMPLOI DANS LE CADRE DU FONCTIONNEMENT DE L'APPAREIL JUDICIAIRE DANS LES RÉGIONS

833 HUISSIÈRE-AUDIENCIÈRE OU HUISSIER-AUDIENCIER (JOURNALIER/TAUX MOYEN)
(Taux journaliers)

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 ($)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
10	0	119,84	121,64	123,77	126,25	126,91

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention intervenue ce jour entre le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec et le gouvernement du Québec vaut également pour les annexes, lettres d'entente et lettres d'intention qui en font partie intégrante.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce le 15 juin 2016

CHRISTIAN DAIGLE
Président général du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec

CARLOS LEITÃO
Ministre responsable de l'Administration gouvernementale et de la Révision permanente des programmes et président du Conseil du trésor

CARL OUELLET
Secrétaire général du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec

MARYSE ROUSSEAU
Première vice-présidente du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec