

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DES
CHIRURGIENS-DENTISTES
2020-2023**

TABLE DES MATIÈRES

1-0.00 GÉNÉRALITÉS

1-1.00	Interprétation.....	1
1-2.00	Reconnaissance du syndicat et champ d'application de la convention collective.....	6
1-3.00	Droits et responsabilités de l'employeur	6
1-4.00	Santé et sécurité, vêtements spéciaux	9
1-5.00	Pratiques interdites	10
1-6.00	Accès à l'égalité en emploi	12
1-7.00	Programme d'aide aux employés.....	12
1-8.00	Grève et lock-out.....	13

2-0.00 VIE SYNDICALE

2-1.00	Régime syndical.....	14
2-2.00	Représentation syndicale.....	16
2-3.00	Permis d'absence pour activités mixtes, activités syndicales et autres activités connexes.....	17
2-4.00	Réunions syndicales	21
2-5.00	Transmission de documents	21
2-6.00	Droit d'affichage	23

3-0.00 PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION

3-1.00	Mesures administratives	23
3-2.00	Mesures disciplinaires.....	29
3-3.00	Langue de travail, pratique et responsabilité professionnelles.....	30
3-4.00	Comité des relations professionnelles	32
3-5.00	Aménagements ministériels	33
3-6.00	Sous-traitance.....	34

4-0.00 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4-1.00	Durée du travail.....	35
4-2.00	Heures supplémentaires	37
4-3.00	Vacances	40
4-4.00	Jours fériés et chômés.....	45
4-5.00	Congés pour événements familiaux.....	48
4-6.00	Congés pour affaires judiciaires.....	52
4-7.00	Congés sans traitement	53
4-8.00	Charges publiques	65

5-0.00 RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

5-1.00	Dispositions générales.....	66
5-2.00	Processus de mise en disponibilité	67
5-3.00	Stabilité d'emploi et placement	72

6-0.00 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

6-1.00	Classification.....	74
6-2.00	Classement.....	78
6-3.00	Ancienneté.....	79
6-4.00	Statut de permanent et liste de rappel des employés temporaires	80
6-5.00	Évaluation	85
6-6.00	Progression dans la classe	86
6-7.00	Développement des ressources humaines	88
6-8.00	Mouvements de personnel.....	91

7-0.00 RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE

7-1.00	Rémunération	92
7-2.00	Versement des gains	95
7-3.00	Allocations et primes.....	98
7-4.00	Frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents.....	99
7-5.00	Frais à l'occasion d'un déménagement.....	100
7-6.00	Disparités régionales	106

8-0.00 RÉGIMES COLLECTIFS

8-1.00	Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement.....	116
8-2.00	Accidents du travail et maladies professionnelles.....	134
8-3.00	Droits parentaux.....	138

9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00	Procédure de règlement des griefs	158
9-2.00	Procédure de médiation.....	161
9-3.00	Arbitrage	162

10-0.00 CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINS EMPLOYÉS

10-1.00	Employés en détachement	165
10-2.00	Employés occasionnels	165
10-3.00	Employés nordiques	171
10-4.00	Employés d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur	178
10-5.00	Prêt de service	179

11-0.00 DURÉE DE LA CONVENTION

11-1.00	Durée de la convention	180
---------	------------------------------	-----

LETTRES D'ENTENTE

Numéro 1	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	182
Numéro 2	Concernant les heures effectuées en déplacement à l'extérieur du Canada.....	184
Numéro 3	Concernant la section 8-1.00 et concernant l'administration par l'employeur du régime de base d'assurance maladie et des régimes complémentaires d'assurance	185
Numéro 4	Concernant les responsabilités familiales	187
Numéro 5	Concernant le développement des ressources humaines.....	188
Numéro 6	Concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie et le rachat de services non-contribué à un régime de retraite	189
Numéro 7	Concernant la mise en place d'un projet-pilote visant l'utilisation temporaire des employés invalides	193

LETTRE D'INTENTION

Numéro 1	Relative au comité de travail sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).....	198
Numéro 2	Relative à la création d'un comité de travail sur les droits parentaux.....	199

ANNEXE

Annexe 1	Échelle de traitement.....	200
----------	----------------------------	-----

CHAPITRE 1-0.00 GÉNÉRALITÉS

BUT DE LA CONVENTION

L'objectif de la convention est de favoriser des relations du travail harmonieuses.

1-1.00 INTERPRÉTATION

1-1.01 Dans la convention et sauf contexte contraire, on entend par :

a) **ancienneté** : l'ancienneté de l'employé est constituée :

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

L'ancienneté se calcule en années et en jours, conformément à la section 6-3.00.

b) **conjoint** :

- i) celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnue 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 né 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 celui-ci 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 4-5.00, 7-6.00, 8-1.00, 8-3.00 et 10-4.00 on entend par conjoint, l'une ou l'autre des 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 par 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 cette personne comme conjoint. Il peut aussi désigner, en lieu et place de la personne avec laquelle il est marié ou uni civilement, une autre personne si celle-ci répond à la définition de conjoint prévue par la convention.

- c) **convention** : la présente convention collective de travail des Chirurgiens-dentistes conclue entre le gouvernement du Québec et l'Association professionnelle des chirurgiens-dentistes du Gouvernement du Québec ;
- d) **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 ;
- e) **emploi à temps complet** : emploi pour lequel les services d'un employé sont requis pour une durée hebdomadaire minimale de trente-cinq (35) heures ;
- f) **emploi à temps partiel** : 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, un minimum de quatorze (14) heures ;
- g) **emploi vacant** : emploi faisant partie de l'effectif régulier autorisé pour lequel aucun employé n'a été nommé ou qui cesse d'être occupé à la suite du départ définitif de son titulaire et que le sous-ministre décide de doter de façon permanente ;

- h) **employé** : fonctionnaire qui fait partie de l'unité de négociation visée par la convention ;
- i) **employé occasionnel** : employé défini à la *Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique* ;
- j) **employé permanent** : un employé qui a réussi son stage probatoire et qui a été employé dans la fonction publique de façon continue pendant deux ans, conformément à l'article 14 de la Loi sur la fonction publique ;
- k) **employé temporaire** : employé qui n'a pas acquis le statut de permanent conformément à l'article 14 de la Loi sur la fonction publique.
- l) **employé à temps partiel** :
 - un employé qui occupe un emploi à temps partiel ;
 - un employé dont la semaine de travail a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un (1) mois civil à la suite d'une entente avec le sous-ministre établie conformément à la convention ;
 - un employé en retraite graduelle ;
 - 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 ;
 - un employé en préretraite graduelle ;
 - 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 (2), ou l'enfant pour lequel l'employé exerce l'autorité parentale dans le cadre d'une tutelle dative, ni marié ni uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :
 - être âgé de moins de dix-huit (18) ans ;

- être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à plein temps, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement reconnu ;

Toutefois, aux fins du régime d'assurance maladie prévu à la section 8-1.00, est un enfant à charge l'enfant sans conjoint et âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et qui fréquente à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, un établissement d'enseignement et à l'égard duquel une personne exercerait l'autorité parentale s'il était mineur ;

- quel que soit son âge, avoir été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et être 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) **ministère** : ministère ou organisme ;
- q) **personne à charge aux fins de la section 8-1.00** : une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicament et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, et qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu par la *Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale*, domiciliée chez l'employé qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure ;
- r) **sans perte de traitement** : sous réserve de l'article 1-4.01 b), on entend par « sans perte de traitement » le maintien du traitement de l'employé selon les heures prévues à son horaire normal de travail, et ce, sans donner ouverture aux heures supplémentaires ;
- s) **sous-ministre** : sous-ministre d'un ministère, le dirigeant d'organisme ou leur représentant ;
- t) **supérieur hiérarchique** : personne exclue de l'unité de négociation et qui, aux fins de la convention, constitue le deuxième niveau d'autorité et est le représentant du sous-ministre auprès de l'employé ;
- u) **supérieur immédiat** : personne exclue de l'unité de négociation et qui, aux fins de la convention, constitue le premier niveau d'autorité et est le représentant du sous-ministre auprès de l'employé ;

v) **syndicat** : l'Association professionnelle des chirurgiens-dentistes du Gouvernement du Québec ;

w) **unité de négociation** : unité de négociation décrite à la section 1-2.00 de la convention.

1-1.02 Les annexes, les lettres d'entente et d'intention énumérées ci-après font partie intégrante de la convention :

- Annexe 1 : Échelle de traitement ;
- Lettre d'entente numéro 1 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 ;
- Lettre d'entente numéro 2 concernant les heures effectuées en déplacement à l'extérieur du Canada ;
- Lettre d'entente numéro 3 concernant la section 8-1.00 et concernant l'administration par l'employeur du régime de base d'assurance maladie et des régimes complémentaires d'assurance ;
- Lettre d'entente numéro 4 concernant les responsabilités familiales ;
- Lettre d'entente numéro 5 concernant le développement des ressources humaines ;
- Lettre d'entente numéro 6 concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie et le rachat de service non contribué à un régime de retraite ;
- Lettre d'entente numéro 7 concernant la mise en place d'un projet pilote visant l'utilisation temporaire des employés invalides
- Lettre d'intention numéro 1 relative à la création d'un comité de travail sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)
- Lettre d'intention numéro 2 relative à la création d'un comité de travail sur les droits parentaux.

1-2.00 **RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

1-2.01 Sous réserve de l'article 1-2.02, le syndicat est le seul représentant collectif des fonctionnaires permanents, temporaires et occasionnels qui sont membres du personnel de la fonction publique au sens de la *Loi sur la fonction publique* et qui exercent la profession de chirurgien-dentiste.

1-2.02 Cependant, la convention ne s'applique pas :

- a) aux administrateurs d'État, ni aux cadres ;
- b) aux personnes visées par le sous-paragraphe 3 du paragraphe 1) de l'article 1 du *Code du travail* ;
- c) aux personnes visées par les sous-paragrophes 3.1, 3.2 et 6 du paragraphe 1) de l'article 1 du *Code du travail* ;
- d) aux fonctionnaires engagés à titre provisoire en vertu d'une entente entre le gouvernement du Québec et d'autres gouvernements ;
- e) aux étudiants ainsi qu'aux stagiaires embauchés en vertu de la *Directive concernant les emplois étudiants et les stages dans la fonction publique* ;
- f) aux fonctionnaires d'un autre gouvernement détachés à titre provisoire auprès du gouvernement du Québec en vertu d'une entente entre les deux gouvernements ;
- g) aux personnes engagées sur place pour occuper un emploi ou une fonction auprès d'un agent ou délégué général du Québec en vertu de l'article 33 de la *Loi sur le ministère des Relations internationales*.

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

1-3.00 **DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR**

Droits de l'employeur

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

Responsabilités de l'employeur

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

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.

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

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.

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

Si la poursuite entraîne pour l'employé une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par l'employeur. Toutefois, si les faits révèlent qu'il y a eu faute intentionnelle ou faute lourde, l'employé rembourse l'employeur.

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 pleine et entière.

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 qu'il obtient gain de cause, l'employeur lui rembourse les frais judiciaires encourus selon la grille des tarifs du *Règlement sur le tarif d'honoraires pour services professionnels fournis au gouvernement par des avocats ou des notaires*.

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

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 le sous-ministre 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 Un employé qui se croit lésé par une décision de l'employeur modifiant des conditions de travail non prévues par la convention peut formuler un grief si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employeur.

1-3.08 L'affectation d'un employé, à la demande de l'employeur, à un emploi qui implique un changement de domicile ne constitue pas une modification aux conditions de travail si le seul motif de cette affectation est que l'emploi occupé par l'employé exige le déplacement périodique du

titulaire pour des raisons d'efficacité administrative. Au moment de son entrée en fonction dans un tel emploi, le titulaire est informé des dispositions et des modalités générales d'application du présent article.

- 1-3.09 Dans les soixante (60) jours suivants, la fin de chaque année financière, l'employeur transmet au syndicat un avis relativement à la liste des emplois visés par l'article précédent.

1-4.00 **SANTÉ ET SÉCURITÉ, VÊTEMENTS SPÉCIAUX**

Santé et sécurité

- 1-4.01 Aux fins de « *l'Entente relative à la mise en place des comités de santé et de sécurité du travail et au temps alloué aux représentants à la prévention dans l'exercice de leurs fonctions* », les conditions suivantes s'appliquent :

- a) l'employé membre d'un comité de santé et de sécurité du travail est réputé être au travail lorsqu'il assiste aux séances de ce comité ou effectue un travail jugé nécessaire par le comité ;

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

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

Lorsqu'un membre d'un comité de santé et de sécurité exerce, en dehors de son horaire de travail, les fonctions prévues par le 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 être 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 par le sous-ministre de remplacer ledit congé dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation, pour chaque heure travaillée, une rémunération égale au taux de traitement horaire prévu par l'article 7-1.01.

1-4.02 L'employé visé par l'article 1-4.01 peut obtenir l'autorisation d'avoir accès à un édifice gouvernemental s'il en fait la demande au sous-ministre au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance.

1-4.03 L'employé visé par l'article 1-4.01 peut, pour un motif indiqué à l'article 227 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, soumettre un grief selon la section 9-1.00 dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la mesure ; le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

Aux fins de la rencontre prévue par le paragraphe b) de l'article 9-1.02, les parties conviennent que le délai prévu est ramené à dix (10) jours.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher le sous-ministre de prendre la mesure appropriée si l'employé a exercé une des fonctions mentionnées à l'article 1-4.01 de façon abusive.

Vêtements spéciaux

1-4.04 Le sous-ministre fournit gratuitement à l'employé tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

1-4.05 Les vêtements de travail fournis par le sous-ministre demeurent sa propriété et le remplacement ne peut être fait que sur la remise des vieux vêtements, sauf en cas de force majeure. Il appartient au sous-ministre de décider si un vêtement doit être remplacé.

1-4.06 L'entretien des vêtements de travail fournis par le sous-ministre est aux frais de l'employé, excepté dans le cas de vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres vêtements de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.

1-5.00 PRATIQUES INTERDITES

1-5.01 Il n'y aura ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement, ni violence par l'employeur, par le syndicat ou par leurs représentants respectifs ou par un employé envers un employé en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son état de grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son âge, du fait que la personne est handicapée ou en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

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

Harcèlement sexuel

- 1-5.02 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. Dans certains cas, un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut être qualifié de harcèlement.

Harcèlement psychologique

- 1-5.03 Aux fins de la convention, le harcèlement psychologique est celui qui est défini par la *Loi sur les normes du travail*.

Violence

- 1-5.04 La violence réfère à l'usage de brutalité, tels les coups ou les contraintes physiques, à l'endroit d'un objet ou à l'égard d'un employé ou de toute autre personne, dans le but d'intimider ou de contraindre.

- 1-5.05 L'employeur et le syndicat collaborent en vue de favoriser un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence.

Les parties conviennent de discuter au comité des relations professionnelles 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 participe à leur promotion.

- 1-5.06 Lorsque le sous-ministre est informé d'un cas de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence, il prend les moyens raisonnables pour que cesse une telle situation.

- 1-5.07 Dans le cas de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence, l'employé peut soumettre un grief selon la section 9-1.00, sous réserve que dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique, le délai pour soumettre un grief est de deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

Aux fins de la rencontre prévue par le paragraphe b) de l'article 9-1.02, les parties conviennent que le délai de soixante (60) jours prévu par le paragraphe c) de cet article est ramené à dix (10) jours.

1-5.08 Dès que le grief est réglé, le sous-ministre retire du dossier de l'employé plaignant les documents ayant trait au grief.

1-6.00 **ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI**

1-6.01 L'employeur consulte le syndicat sur l'introduction de programmes d'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique pour les femmes, les membres des communautés culturelles et les personnes handicapées.

1-6.02 La consultation prévue par l'article 1-6.01 vise les matières suivantes :

- la planification de l'embauche ;
- les chances d'avancement en emploi ;
- le perfectionnement ;
- le recyclage.

1-7.00 **PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS**

1-7.01 Les parties reconnaissent l'importance de venir en aide aux employés en difficulté.

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

Ce programme a pour but d'aider les employés à prévenir, à identifier et à résoudre des problèmes d'ordre personnel qui affectent ou qui sont susceptibles d'affecter leur rendement au travail.

1-7.02 Le programme d'aide aux employés doit être basé sur les principes suivants :

- a) le respect de la volonté des employés d'utiliser ou non les différents services offerts ;
- b) le respect et la garantie de la confidentialité entourant l'identité d'un 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, dans la progression de sa carrière ou autre ;

d) les informations personnelles recueillies dans le seul cadre du programme ne doivent pas servir à d'autres fins.

1-7.03 Le sous-ministre prend les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des motifs d'absence des employés qui ont recours à des services spécialisés d'aide pendant les heures de travail. De même, il voit à ce que les consultations puissent se tenir dans des locaux fermés.

1-7.04 En application des articles 1-7.01 et 1-7.02, le sous-ministre consulte le syndicat, par l'entremise du comité des relations professionnelles, afin de lui permettre de formuler les recommandations appropriées sur les mesures qu'il entend mettre en place et l'avise sur les moyens qu'il entend prendre pour informer les employés. Le sous-ministre discute avec le syndicat de l'application du programme d'aide aux employés.

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

1-7.05 Les actions prises dans le cadre d'un programme d'aide aux employés 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. En contrepartie, les employés peuvent toujours exercer leur droit de recours et de représentation.

1-7.06 L'employeur fournit annuellement au syndicat, par l'entremise du comité des relations professionnelles, le bilan général de l'application des programmes d'aide aux employés dont dispose le Secrétariat du Conseil du trésor.

1-7.07 À moins d'une entente entre le sous-ministre et le syndicat à l'effet contraire, le témoignage d'une personne-ressource désignée par le sous-ministre aux fins du programme d'aide aux employés ne peut être requis sur les informations confidentielles recueillies auprès de l'employé qui utilise le programme d'aide.

1-8.00 **GRÈVE ET LOCK-OUT**

1-8.01 Sous réserve des articles du *Code du travail* et de la *Loi sur la fonction publique* qui traitent de la grève et du lock-out, les parties conviennent que pendant la durée de la convention :

- a) l'employeur n'imposera pas de lock-out ;
- b) il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni journée d'étude, ni aucune action similaire de la part des employés ;
- c) ni le syndicat ni un employé agissant pour lui ou en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera l'une des actions mentionnées au paragraphe b).

CHAPITRE 2-0.00 VIE SYNDICALE

2-1.00 RÉGIME SYNDICAL

Cotisation

- 2-1.01 L'employeur retient sur la paie de l'employé une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

Cette somme ne comprend pas les droits d'entrée, les cotisations spéciales et toutes peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'un de ses membres.

- 2-1.02 Le montant de la cotisation est établi par résolution écrite du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le secrétaire du syndicat. L'avis donné par le syndicat prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30^e) jour après sa réception.

- 2-1.03 Lorsque le montant de la cotisation fixée par le syndicat varie en fonction du traitement de l'employé, tout changement dans la somme à retenir du traitement de l'employé prend effet à compter de la date du changement de traitement.

- 2-1.04 La retenue prévue à la présente section prend effet dès l'entrée en fonction de l'employé embauché après la signature de la convention.

- 2-1.05 Dans les quinze (15) jours qui suivent celui où il a effectué la retenue prévue par la présente section, l'employeur transmet au syndicat un chèque correspondant au montant total des retenues syndicales accompagné d'une liste et de son support informatique ou électronique produit avec l'équipement utilisé par l'employeur, indiquant pour chacun des employés visés les renseignements suivants : ses nom et prénom, son sexe, son adresse personnelle, l'adresse de son lieu de travail, son statut d'emploi (temporaire, permanent, occasionnel), son classement,

sa date d'entrée en fonction, son ministère, son centre de responsabilité et son traitement, ainsi que le montant de la retenue individuelle.

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

- 2-1.06 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il accepte, après consultation du syndicat sur le mode de remboursement, de les percevoir au moyen de retenues sur la paie de l'employé.

Dans ce cas, l'employeur ne peut être tenu responsable envers le 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.

- 2-1.07 Le syndicat s'engage à ne pas tenir l'employeur responsable des réclamations qui pourraient lui être présentées à la suite de la retenue d'une cotisation syndicale sur le traitement de l'employé; le présent article s'applique aussi aux retenues qui pourraient être faites sur le traitement d'une personne qui ne serait pas un employé.

Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement des cotisations aux personnes visées sur présentation de pièces justificatives.

- 2-1.08 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue par la présente section à compter du moment où un employé cesse d'être régi par la convention.

Renseignements au syndicat et aux employés

- 2-1.09 L'employeur fournit au syndicat, tous les mois, la liste accompagnée de son support informatique ou électronique produit avec l'équipement utilisé par l'employeur, des employés visés aux paragraphes b), d), e), et f) de l'article 1-2.02.

Cette liste indique, pour chacune des employés visés, les renseignements suivants : ses nom et prénom, son numéro d'employé, son sexe, son classement, son statut d'emploi (temporaire, permanent, occasionnel), l'adresse de son lieu de travail, son ministère et son centre de responsabilité. De plus, la liste indique si la personne visée ne travaille pas à temps plein.

- 2-1.10 L'employeur fournit au syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent chaque période de paie, une liste faisant état des variations relatives à l'arrivée ou au départ d'employés, à leur inclusion dans l'unité de négociation ou à leur exclusion, ainsi que la raison de ces changements.
- 2-1.11 Pour chaque année civile, l'employeur fournit à l'employé, aux fins d'impôts, un relevé qui indique la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.
- 2-1.12 Aux fins des articles 6-8.06 à 6-8.08, l'employeur fournit au syndicat la liste des employés désignés soit comme remplaçant temporaire d'un administrateur d'État ou d'un cadre, soit pour exercer provisoirement les fonctions d'un emploi vacant d'administrateur d'État ou de cadre lorsqu'il a accumulé quarante-cinq (45) jours consécutifs de désignation.
- De plus, l'employeur fournit au syndicat, deux (2) fois par année, la liste des employés désignés chefs d'équipe.
- 2-1.12** Le syndicat convient d'assurer le caractère confidentiel des renseignements fournis par l'employeur en vertu de la convention et à ne les utiliser qu'aux fins pour lesquelles ils ont été prévus.

2-2.00 **REPRÉSENTATION SYNDICALE**

- 2-2.01 Le syndicat nomme ou élit des employés permanents ou occasionnels à la fonction de délégué syndical pour participer à l'application de la section 9-1.00 de la convention. L'employé occasionnel exerce ses fonctions syndicales seulement pendant les périodes effectivement travaillées.

Malgré l'alinéa précédent, le syndicat peut également nommer ou élire des employés temporaires, à la fonction de délégué syndical, à la condition qu'ils aient complété leur stage probatoire

À l'intérieur de son champ d'action, le délégué syndical assiste l'employé dans la formulation et la présentation de son grief et l'accompagne s'il y a lieu, lors des différentes étapes de la procédure de règlement des griefs lorsque la présence de l'employé est requise.

- 2-2.02 Le sous-ministre fournit au syndicat une liste des personnes qui le représentent lors des différentes étapes de la procédure de règlement des griefs et il informe le syndicat de toute modification à cette liste.

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

2-2.03 Le syndicat fournit à la Direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor le nom des deux (2) agents syndicaux prévus par l'article 2-3.09 et des délégués syndicaux avec indication de leur champ d'action respectif. Le syndicat informe la Direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor de toute modification.

Le champ d'action de chaque délégué syndical tient compte des lieux de travail et des unités administratives et correspond autant que possible aux structures administratives de l'employeur.

2-2.04 Sauf pour les employés des délégations du Québec à l'extérieur, le délégué syndical doit faire partie du groupe d'employés compris dans son champ d'action.

2-2.05 Un délégué syndical peut dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable sans perte de traitement, s'il a d'abord obtenu la permission du sous-ministre, pour les motifs suivants :

- a) assister un employé dans la formulation et la présentation de son grief et l'accompagner, s'il y a lieu, lors de l'application de la section 9-1.00 lorsque la présence de l'employé est requise ;
- b) accompagner, le cas échéant, un employé conformément aux sections 3-1.00 et 3-2.00, aux articles 4-7.02, 4-7.05 et 4-7.06.

La permission demandée ne peut être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué syndical doit informer le sous-ministre de son retour au travail.

2-3.00 **PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS MIXTES, ACTIVITÉS SYNDICALES ET AUTRES ACTIVITÉS CONNEXES**

2-3.01 L'employé peut, conformément à la présente section, obtenir un permis d'absence d'une durée raisonnable pour :

- a) assister aux réunions d'un comité mixte formé de représentants désignés par l'employeur et par le syndicat ou pour effectuer un travail demandé par ce comité pourvu qu'il en soit membre ;
- b) préparer ou présenter son propre grief, agir à titre de délégué syndical ou agir à titre de témoin, si nécessaire, lors de la procédure de règlement des griefs ;

- c) assister aux rencontres prévues par la procédure de règlement des griefs, entre le comité de griefs du syndicat, s'il en est membre, et le sous-ministre ;
- d) assister à une séance d'arbitrage, soit comme partie en cause, soit à titre de délégué syndical, soit à titre de témoin syndical, soit à titre de représentant spécialement désigné dans le cas d'un grief visé par l'article 9-1.04 ou 9-1.05 ;
- e) assister à titre de membre à une réunion de l'un des organismes syndicaux suivants : conseil d'administration et ses comités, comité exécutif du syndicat ;
- f) assister à un congrès ou colloque syndical s'il est désigné délégué officiel du syndicat ;
- g) assister à des cours de formation syndicale dont la durée n'excède pas cinq (5) jours par année.

2-3.02 L'employé qui désire obtenir un permis d'absence pour les motifs prévus par les paragraphes a), b) et c) de l'article 2-3.01 doit en faire la demande au sous-ministre à l'aide du formulaire prévu à cette fin.

2-3.03 La durée totale des absences permises à un même employé pour participer aux activités énumérées aux paragraphes e), f) et g) de l'article 2-3.01 ne peut excéder vingt (20) jours ouvrables au cours de toute période allant du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante.
Cette disposition ne s'applique pas :

- a) aux employés libérés à temps complet pour la durée de leur mandat ;
- b) aux membres du conseil d'administration pour les journées d'absence utilisées pour assister aux assemblées de ce conseil.

Le nombre maximum de jours d'absence pour activités syndicales applicable à l'employé à temps partiel est égal à vingt (20) jours dans le cas de l'employé qui travaille plus de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet, à dix (10) jours dans le cas de l'employé qui travaille de vingt-cinq pour cent (25 %) à soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet et à zéro (0) dans les autres cas.

2-3.04 Le permis d'absence pour les motifs prévus par les paragraphes e), f) et g) de l'article 2-3.01 n'est autorisé que si toutes les conditions suivantes sont respectées :

- a) la demande, faite au sous-ministre à l'aide du formulaire prévu à cette fin, est présentée au supérieur immédiat trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence. Toutefois, dans les cas de réunions du conseil d'administration et ses comités et du comité exécutif, la demande ne peut être refusée pour la seule raison que le délai mentionné ci-dessus n'a pas été respecté ; la demande doit cependant être faite avant la date du début de l'absence.

Pour l'employé à temps partiel, le délai est de cinq (5) jours civils ;

- b) la demande doit contenir tous les renseignements demandés sur le formulaire ;
- c) la demande doit être signée par l'employé et par un représentant autorisé du syndicat attestant que l'employé est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de sa demande ;
- d) la présence de l'employé au travail n'est pas, dans l'opinion du sous-ministre, essentielle à la bonne marche du service ou de l'unité administrative dont il fait partie.

2-3.05 Le sous-ministre peut libérer un employé de certaines de ses activités professionnelles ou l'affecter à un autre emploi pour la durée complète de son mandat si la fréquence des absences de l'employé pour les motifs prévus par les paragraphes c), e) et f) de l'article 2-3.01 nuit sérieusement à la bonne marche du service ou de l'unité administrative dont il fait partie.

Cependant, lorsque cette situation ne prévaut plus, l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalant à celui qu'il détenait, et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

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 alors été au travail.

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

2-3.06 Les absences prévues par les paragraphes a), b) et c) de l'article 2-3.01 sont sans perte de traitement ou de congés hebdomadaires. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux employés libérés en vertu de l'article 2-3.09.

2-3.07 Dans le cas d'une absence permise pour des motifs prévus aux paragraphes d), e), f) et g) de l'article 2-3.01, le traitement et les

avantages sociaux sont maintenus, à la condition que le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale au traitement brut de cet employé pour la durée de l'absence, sous réserve de l'article 9-3.09.

2-3.08 Le remboursement prévu par l'article 2-3.07 est effectué dans les trente (30) jours suivant l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel indiquant le nom des employés absents, la durée de leur absence et les sommes dues.

À défaut de paiement par le syndicat dans le délai prévu ci-dessus, les sommes payables suivant les articles 2-3.07 et 2-3.09 portent intérêt au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du Code du travail, intérêts et indemnité y prévus, et ce, à compter du quarante-cinquième (45^e) jour suivant l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel.

2-3.09 Sur demande écrite du syndicat faite au moins quinze (15) jours à l'avance, la Direction des relations professionnelles et de la négociation et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor libère pour la durée de leur mandat, au plus deux (2) employés permanents désignés par le syndicat pour agir à titre de délégué syndical. Le traitement et les avantages sociaux de l'employé sont maintenus, à la condition que le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale au traitement brut et aux avantages sociaux de l'employé. Aux fins du présent paragraphe, le montant des avantages sociaux équivaut à un pourcentage de quinze pour cent (15 %) du traitement de l'employé visé.

À l'expiration de l'absence prévue par le présent article, l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'il détenait, et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache. Il en informe la Direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor au moins quinze (15) jours à l'avance.

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

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

2-3.10 Aux fins de la présente section, le syndicat fournit à la Direction des relations professionnelles et de la négociation et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor, sans délai, les documents suivants signés par son secrétaire :

a) la liste des membres de son comité d'administration, du comité exécutif et autres comités du syndicat ;

- b) la liste de ses délégués aux congrès syndicaux ;
- c) la liste des employés visés par l'article 2-3.09.

Le syndicat informe également la Direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor de toute modification à ces listes.

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

- 2-3.11 Dans le cas des délégués syndicaux des employés des délégations du Québec à l'extérieur, le permis d'absence est limité à leur absence à l'intérieur du territoire du Québec.
- 2-3.12 Les employés des délégations du Québec à l'extérieur peuvent obtenir, conformément à l'article 2-3.06, un permis d'absence d'une durée raisonnable pour présenter leur grief lorsqu'un supérieur immédiat est en poste au lieu de travail de l'employé.

Dans ce cas, l'employé doit en faire la demande au sous-ministre à l'aide du formulaire prévu à cette fin.

2-4.00 **RÉUNIONS SYNDICALES**

- 2-4.01 À la demande d'un représentant autorisé du syndicat, le sous-ministre peut autoriser le syndicat à tenir, dans un local désigné, une réunion de ses membres sur les lieux de travail.
- 2-4.02 Le syndicat s'engage à acquitter, dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet, les frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation qu'entraîne l'usage des locaux de l'employeur.
- 2-4.03 Le sous-ministre fait en sorte qu'un délégué syndical qui doit rencontrer un employé puisse avoir un endroit privé pour le faire.

2-5.00 **TRANSMISSION DE DOCUMENTS**

- 2-5.01 L'employeur transmet au syndicat une copie de toute directive destinée aux ministères concernant l'application de la convention et qui émanent du Conseil du trésor. Le sous-ministre transmet également une copie de

tout document d'ordre général relatif à celle-ci et émis par la direction des ressources humaines d'un ministère à l'intention des employés.

L'employeur transmet une copie de toute directive ou de tout règlement concernant les conditions de travail prévues par la convention.

Il transmet aussi, sur demande, une copie de toute directive ou de tout règlement concernant les conditions de travail des employés.

2-5.02 Tous les renseignements personnels confidentiels émanant des directions des ressources humaines ou de la comptabilité de chaque ministère sont acheminés aux employés de façon à protéger la confidentialité des informations.

2-5.03 Le sous-ministre rend accessible la convention collective et ses modifications à chaque employé, sous forme électronique ou autrement selon les possibilités de l'équipement utilisé, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention et, par la suite, à tout nouvel employé au moment de son entrée en fonction. Il en est de même de toute modification à la convention sauf celle résultant de l'application de la section 3-5.00 qui n'est transmise qu'aux employés visés.

De plus, le sous-ministre rend disponible au nouvel employé la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique*, la *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure*, 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*, 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.

Les modifications apportées aux documents cités à l'alinéa précédent sont transmises aux employés visés.

2-5.04 L'employé reçoit un avis de chaque modification à son traitement ou à son classement.

2-6.00 **DROIT D’AFFICHAGE**

2-6.01 L'employeur s'engage à installer à des endroits appropriés dans les édifices qu'il occupe, un tableau d'affichage à l'usage exclusif des syndicats.

2-6.02 Le syndicat, par un représentant dûment autorisé, peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur :

- a) les avis de convocation d'une assemblée du syndicat signés par un représentant autorisé du syndicat et qui ont été remis au préalable à la personne désignée par l'employeur ;
- b) tout autre document de nature syndicale signé 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.

CHAPITRE 3-0.00

PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION

3-1.00 **MESURES ADMINISTRATIVES**

Consultation du dossier personnel

3-1.01 L'employé peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il en fait la demande à sa direction des ressources humaines.

Il reçoit copie de tout document préjudiciable versé à son dossier.

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 lors de la consultation de son dossier.

Si l'employé désire consulter son dossier et que celui-ci n'est pas conservé à son lieu de travail, le sous-ministre doit prendre les mesures nécessaires pour que ce dossier ou une copie de celui-ci lui soit accessible.

Sous réserve de l'article 6-5.04, l'employé peut joindre sa version à un document apparaissant à son dossier.

Lorsque l'employé consulte son dossier, il peut obtenir une copie d'un document qui en fait partie.

Avertissement

3-1.02 Aux fins de la convention, l'avertissement est une déclaration par laquelle le sous-ministre attire l'attention d'un employé sur ses obligations.

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

Relevé provisoire

3-1.03 Dans le cas présumé d'une faute grave d'un employé 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 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 à cause de la consommation d'alcool ou de drogue non prescrite, le sous-ministre peut le relever provisoirement de ses fonctions.

3-1.04 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 taux de traitement et, le cas échéant, son montant forfaitaire ainsi que son allocation de disparités régionales, et ce, si dans les deux (2) derniers cas, les conditions y donnant droit sont maintenues. Toutefois, dans les cas visés par le deuxième alinéa de l'article 3-1.03, le relevé provisoire est sans traitement.

3-1.05 Sauf dans les cas faisant ou pouvant faire l'objet d'une poursuite judiciaire, l'employé ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seule la durée du relevé provisoire excédant trente (30) jours peut être contestée par grief.

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

- 3-1.06 Le sous-ministre peut utiliser provisoirement l'employé visé à l'article 3-1.03 à d'autres emplois de la fonction publique, compris autant que possible dans l'unité de négociation.

Reclassement

- 3-1.07 L'employé peut demander son reclassement à une classe d'emplois de même niveau de mobilité que celui de la classe d'emplois à laquelle il appartient.

Il adresse sa demande au sous-ministre qui peut y acquiescer s'il y a un emploi vacant et que l'employé répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois.

L'employé peut notamment demander son reclassement lorsqu'en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* sa lésion est consolidée.

Réorientation professionnelle

- 3-1.08 La réorientation professionnelle constitue une mesure administrative définie à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*.

- 3-1.09 Lorsque l'employé ne peut plus, pour cause d'invalidité, exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois, il peut demander au sous-ministre sa réorientation professionnelle :

- a) soit au cours de la période de versement des prestations d'assurance traitement ;
- b) soit à l'expiration de la période de versement des prestations d'assurance traitement.

Lorsqu'en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, l'employé est incapable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois, en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur, il peut demander au sous-ministre sa réorientation professionnelle au cours de la période prévue par l'article 8-1.16, et ce, si sa lésion professionnelle est consolidée.

Dans sa demande, l'employé doit indiquer la classe d'emplois qu'il envisage.

- 3-1.10 Compte tenu des emplois vacants dans le ministère et des exigences reliées à l'emploi visé, le sous-ministre donne suite à la demande de l'employé et l'informe de son nouveau classement au moyen d'un avis écrit dont une copie est adressée au syndicat.

La transmission au syndicat de l'avis est faite dans le délai imparti pour la formulation du grief à cet effet. Le défaut de transmettre au syndicat l'avis prévu par le présent article ne peut être invoqué devant un arbitre si l'employé a formulé son grief dans le délai imparti.

- 3-1.11 Le taux de traitement de l'employé réorienté ne doit pas être inférieur à celui auquel l'employé avait droit avant sa réorientation professionnelle pourvu que son taux de traitement antérieur ne dépasse pas le taux maximal prévu par sa nouvelle classe d'emplois.

- 3-1.12 Aux fins de l'article 3-1.09, l'employé doit subir un examen médical. Cet examen doit :

- a) être fait par le médecin choisi par les parties dans les trente (30) jours suivants la demande de l'employé ;
- b) attester que l'état de santé de l'employé lui permet d'accomplir les attributions correspondant à son nouveau classement.

Rétrogradation

- 3-1.13 La rétrogradation constitue une mesure administrative définie à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*.

La rétrogradation ne constitue en aucune façon une mesure disciplinaire et ne peut en conséquence être utilisée comme sanction envers l'employé dont le rendement pourrait être jugé insatisfaisant.

- 3-1.14 Le sous-ministre peut prendre les mesures nécessaires en vue de la rétrogradation de l'employé lorsque celui-ci ne peut plus exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois :

- a) soit pour cause d'invalidité, sous réserve des dispositions prévues par les sections 8-1.00 et 8-2.00 ;
- b) soit pour cause d'incompétence, soit pour cause de la perte d'un droit qui le rend inhabile à exercer ses attributions.

Le cas échéant, le sous-ministre doit en prévenir l'employé par la remise ou l'expédition sous pli recommandé d'un avis écrit, avec copie au syndicat, lui indiquant les motifs de sa décision, ainsi que le(s) nouveau(x) classement(s) et emploi(s) envisagé(s) par le ministère.

L'avis prévu au présent article doit être accompagné d'une copie des articles 3-1.13 à 3-1.17.

La transmission au syndicat de l'avis est faite dans le délai imparti pour la formulation du grief à cet effet. Le défaut de transmettre au syndicat l'avis prévu par le présent article ne peut être invoqué devant un arbitre si l'employé a formulé son grief dans le délai imparti.

3-1.15 S'il veut contester le bien-fondé des motifs donnés par le sous-ministre, l'employé doit, dans les trente (30) jours suivant l'expédition de l'avis du sous-ministre, recourir à la procédure de règlement des griefs.

Si l'employé n'exerce pas son droit de grief, le sous-ministre rétrograde l'employé. La rétrogradation ne peut pas être rétroactive.

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

Si l'employé exerce son droit de grief et si son grief est inscrit à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

3-1.16 S'il y a arbitrage, l'arbitre fait droit au grief ou le rejette.

Si l'arbitre fait droit au grief, la décision du sous-ministre de prendre les mesures nécessaires en vue de la rétrogradation de l'employé devient nulle et sans effet.

Si l'arbitre rejette le grief, le sous-ministre rétrograde l'employé. La rétrogradation ne peut être rétroactive.

3-1.17 Le taux de traitement de l'employé rétrogradé est établi de la façon suivante :

- a) dans le cas d'une rétrogradation pour cause d'invalidité, le taux de traitement ne doit pas être inférieur à celui auquel l'employé avait droit avant sa rétrogradation pourvu que son taux de traitement antérieur ne dépasse pas le taux maximal prévu par sa nouvelle classe d'emplois ;
- b) dans le cas d'une rétrogradation pour cause d'incompétence ou de la perte d'un droit qui rend l'employé inhabile à exercer les attributions

caractéristiques de sa classe d'emplois, le taux de traitement doit être conforme au nouveau classement de l'employé.

Congédiement administratif

3-1.18 Le sous-ministre peut congédier l'employé :

- a) soit pour incompétence dans l'exercice de ses attributions ;
- b) soit pour incapacité d'exercer ses attributions c'est-à-dire invalidité, sous réserve des dispositions prévues par les sections 8-1.00 et 8-2.00 ou pour la perte d'un droit.

Le congédiement administratif ne peut être utilisé à l'encontre de l'employé dont le rendement est jugé insatisfaisant, sauf si le rendement insatisfaisant résulte de son incompétence ou de son incapacité.

Ce congédiement est une mesure administrative ; il se fait au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat. Cet avis doit indiquer les motifs de la décision.

L'avis prévu par le présent article doit être accompagné d'une copie des articles 3-1.18 à 3-1.20.

La transmission au syndicat de l'avis est faite dans le délai imparti pour la formulation du grief à cet effet. Le défaut de transmettre au syndicat l'avis prévu par le présent article ne peut être invoqué devant un arbitre si l'employé a formulé son grief dans le délai imparti.

Le congédiement administratif n'est possible que dans le cas où il ne peut y avoir de rétrogradation.

3-1.19 L'employé visé à l'article 3-1.18 peut, dans les trente (30) jours suivant l'expédition de son avis de congédiement, recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester le bien-fondé des motifs donnés par le sous-ministre.

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'avis écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage. Si le grief est inscrit à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

3-1.20 L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.

3-2.00 **MESURES DISCIPLINAIRES**

3-2.01 Toute mesure disciplinaire prise contre l'employé peut faire l'objet d'un grief de sa part.

3-2.02 Dans les cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, le sous-ministre doit informer l'employé par écrit, avec copie au syndicat, de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en indiquant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs en question peuvent servir de preuve à l'occasion d'un arbitrage.

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

3-2.03 Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé selon la procédure de règlement des griefs, y compris l'arbitrage, de la manière suivante :

- a) soit en maintenant la décision du sous-ministre ;
- b) soit en convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande ;
- c) soit en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande ;
- d) soit en réintégrant l'employé dans son emploi 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 par les articles 4-1.04 et 10-3.14, son allocation de disparités régionales ainsi qu'une prime prévue par le chapitre 7-0.00, 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'un travail, d'une prestation ou d'une indemnité compensatoire à cette suspension ou ce congédiement.

3-2.04 Aucune réprimande inscrite au dossier de l'employé ne lui est opposable et elle doit être retirée de son dossier ainsi que les documents s'y référant si elle n'a pas été suivie, dans les douze (12) mois suivants, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement ; de plus, cette réprimande et les documents y référant sont retirés de son dossier.

- 3-2.05 Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de l'employé sous réserve des paragraphes b) et c) de l'article 3-2.03.

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

- 3-2.06 L'employé convoqué à une rencontre préalable et relative à sa suspension ou son congédiement peut exiger la présence de son délégué syndical.

Toutefois, si le délégué de l'employé n'est pas disponible, il peut se faire accompagner d'un délégué d'une autre unité de travail conformément à l'article 2-2.05.

Lors de la convocation à la rencontre relative à sa suspension ou son congédiement, le sous-ministre informe l'employé par écrit de l'objet de la rencontre en énonçant la raison de celle-ci.

3-3.00 **LANGUE DE TRAVAIL, PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES**

Langue de travail

- 3-3.01 Aucun employé n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.

- 3-3.02 L'employé doit utiliser la ou les autres langues qu'il connaît aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément à la loi.

- 3-3.03 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.

Pratique et responsabilités professionnelles

- 3-3.04 L'employeur s'efforce d'utiliser d'une manière optimale la compétence professionnelle de ses employés.

- 3-3.05 L'employeur s'engage à consulter le syndicat dans le cadre du comité des relations professionnelles pour tout changement à l'économie générale des normes d'éthique et de discipline établies par l'employeur.

- 3-3.06 L'employeur attribue à l'employé de façon principale et habituelle, c'est-à-dire tel qu'entendu à la *Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion*, des fonctions, tâches et activités correspondant aux attributions caractéristiques de sa classe d'emplois sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire.
- L'employeur précise par écrit à l'employé les mandats importants concernant des travaux dont la durée excède six (6) mois.
- 3-3.07 Le sous-ministre fournit aux employés un lieu de travail qui est compatible avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées. Lorsque les circonstances le justifient, le sous-ministre peut permettre à un employé d'exercer ses tâches dans un autre lieu.
- Le sous-ministre rend accessibles aux employés les textes de loi et les directives d'usage nécessaires à l'accomplissement de leur travail et il prend les mesures appropriées pour informer les employés des orientations et politiques du ministère utiles à leur travail.
- 3-3.08 Dans l'élaboration et la réalisation des travaux relevant de la compétence des employés, les parties s'engagent à respecter les règles de l'art ainsi que les principes de déontologie et d'éthique généralement reconnus dans la discipline concernée.
- 3-3.09 Tout document d'ordre professionnel ou technique préparé par l'employé ou par quelqu'un sous sa direction est signé par lui et il peut y inscrire les réserves appropriées. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document relève de l'employeur.
- Le nom de l'auteur, ses titres professionnel et universitaire, l'ordre professionnel ainsi que l'unité administrative auxquelles il appartient sont indiqués sur ce document d'ordre professionnel ou technique signé par l'employé si l'employeur le publie sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie. Les mêmes informations apparaissent sur tout document présentant l'employé.
- 3-3.10 Malgré l'article 3-3.09, aucun employé n'est tenu ni de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'en toute conscience professionnelle il ne peut approuver, ni de modifier un document d'ordre professionnel ou technique qu'il a signé et qu'il croit exact, au point de vue professionnel. Il peut retirer sa signature si le document est modifié.
- 3-3.11 Il est interdit à l'employeur de faire figurer le nom de l'employé sur un document d'ordre professionnel ou technique non signé par cet employé s'il le publie en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit.

- 3-3.12 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un employé qui a refusé de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'en toute conscience professionnelle il ne peut approuver.

3-4.00 **COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES**

Comité des relations professionnelles

- 3-4.01 Les parties maintiennent un comité consultatif, désigné sous le nom de comité des relations professionnelles.
- 3-4.02 Le comité est constitué de représentants autorisés de l'employeur et d'au plus trois (3) délégués du syndicat. Dans les deux (2) mois qui suivent la signature de la convention, le syndicat doit faire parvenir à la Direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor les noms de ses trois (3) délégués ainsi que des substituts habilités à agir à titre de délégué.
- 3-4.03 Le comité des relations professionnelles a pour rôle :
- a) d'établir les moyens de communication entre l'employeur, ses organismes administratifs et le syndicat ;
 - b) de contribuer à la solution des problèmes de relations du travail et de nature professionnelle touchant un ou plusieurs ministères ;
 - c) de contribuer à la solution des problèmes qui lui sont soumis par le syndicat ou l'employeur et formuler des recommandations appropriées ;
 - d) de faire des recommandations à l'employeur sur un projet de règlement ou de directive concernant les employés ;
 - e) de discuter des problèmes d'application de la *Politique de gestion contractuelle concernant la conclusion des contrats d'approvisionnement, de services et de travaux de construction des organismes publics* ;
 - f) de discuter du bilan général du programme d'aide aux employés ;
 - g) de discuter des moyens de favoriser la mobilité des employés dans la fonction publique.

3-4.04 Le comité peut se réunir au moins une fois par mois si nécessaire. Chaque réunion doit être convoquée au moyen d'un avis écrit transmis par l'une des parties au moins dix (10) jours avant la date prévue pour la réunion ; cet avis doit être accompagné de l'ordre du jour de la réunion.

3-4.05 Le comité adopte les règles de procédure qu'il juge opportunes pour son bon fonctionnement et sa régie interne. En particulier, chacune des réunions doit faire l'objet d'un ordre du jour et d'un compte rendu dont copie est transmise aux membres du comité.

3-5.00 **AMÉNAGEMENTS MINISTÉRIELS**

3-5.01 Sans restreindre le pouvoir général des parties de modifier la convention et pour tenir compte de besoins particuliers d'un ministère ou des employés, les matières énumérées dans la liste ci-dessous peuvent, en tout temps, être modifiées et aménagées par les représentants des parties désignées à cette fin, constituant ainsi une ou plusieurs modifications à la convention collective. Celles-ci 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 convention collective sur des matières non énumérées dans la liste ci-dessous.

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

- a) mouvements de personnel ministériels ;
- b) développement des ressources humaines : gestion ministérielle des programmes ;
- c) durée du travail : aménagement des heures et de la semaine de travail comprenant la possibilité d'horaires particuliers ou comprimés, notamment à cause de responsabilités parentales ;
- d) congés sans traitement : octroi du congé et modalités entourant la prise du congé ;
- e) vacances annuelles sauf le nombre de jours et la rémunération ;
- f) jours fériés et chômés sauf le nombre de jours et la rémunération ;
- g) heures supplémentaires sauf le nombre d'heures et la rémunération ;

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

3-5.02 Aux fins de chaque négociation d'aménagements ministériels, le sous-ministre et le syndicat peuvent convenir du régime de libération syndicale applicable.

Autres dispositions

3-5.03 Les aménagements ministériels en vigueur à la date de la signature de la convention sont reconduits aux conditions qui y sont énoncées.

3-6.00 SOUS-TRAITANCE

3-6.01 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.

3-6.02 Sauf en cas d'urgence ou de force majeure, lorsque le sous-ministre envisage de confier certaines activités de nature professionnelle à un tiers et que, de façon prévisible, des employés peuvent être affectés par cette décision, il consulte le syndicat, dans un délai d'au moins trente (30) jours précédant l'appel d'offres ou, s'il n'y a pas d'appel d'offres, avant que le sous-ministre ne communique sa décision. Il en est de même lors d'un renouvellement ou d'une prolongation d'un contrat de sous-traitance. Le syndicat peut, à l'intérieur de ce délai formuler ses recommandations.

La consultation prévue par l'alinéa précédent peut également s'effectuer en début d'année financière.

3-6.03 Lorsque, suite à la consultation prévue par l'article 3-6.02 ou dans les cas d'urgence ou de force majeure, le sous-ministre confie des activités de nature professionnelle à un tiers qui affectent des chirurgiens-dentistes, il transmet au syndicat, à la demande de ce dernier, une copie du contrat de sous-traitance attribué, sous réserve de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

3-6.04 En cas de besoins récurrents et 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 à même le budget affecté au développement des ressources humaines prévu par la section 6-7.00 ou, de tout autre budget convenu entre le sous-ministre et le syndicat.

3-6.05 Un employé ne peut être en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.

3-6.06 Le défaut par le sous-ministre de consulter le syndicat conformément à l'article 3-6.02 peut être contesté en soumettant un grief selon la section 9-1.00 lorsque des employés sont affectés suite à un contrat de sous-traitance.

Dans ce cas, l'arbitre peut ordonner la suspension de l'exécution du contrat de sous-traitance jusqu'à ce que le syndicat ait été consulté.

CHAPITRE 4-0.00

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4-1.00 DURÉE DU TRAVAIL

Horaire de travail

4-1.01 La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement.

La journée normale de travail est de sept (7) heures et est interrompue par une période de repas.

4-1.02 Sous réserve des horaires spéciaux établis par entente entre les parties :

- a) l'horaire est déterminé par le sous-ministre selon les besoins du service et se situe entre sept heures (7 h) et dix-huit heures (18 h) ;
- b) la période de repas est d'une durée d'au moins une demi-heure ($\frac{1}{2}$) et d'au plus une heure et demie ($1\frac{1}{2}$) et cette durée est établie par entente entre le sous-ministre et le syndicat. Les parties maintiennent en vigueur les régimes actuels quant à la durée du repas jusqu'à ce qu'une nouvelle entente intervienne ;
- c) les moments de la prise des deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes, pour l'employé dont la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures ou plus, sont établis après entente entre le sous-ministre et les représentants du syndicat. Les régimes actuels quant aux moments de la prise de ces périodes de repos sont maintenus jusqu'à ce qu'une nouvelle entente intervienne ;
- d) l'horaire des repas est déterminé par le sous-ministre à l'intérieur de la période comprise entre onze heures trente (11 h 30) et quatorze heures (14 h) ;

- e) toute modification à l'intérieur des horaires ou des périodes prévus aux paragraphes a) et d) ci-dessus doit faire l'objet d'une consultation au comité des relations professionnelles. Une telle modification peut aussi être faite en application de la section 3-5.00.

Dispositions particulières concernant les régimes spéciaux de prestation de travail

- 4-1.03 Malgré ce qui précède, les dispositions suivantes s'appliquent selon le cas :
 - a) la semaine normale de travail est répartie sur une période s'échelonnant du lundi au vendredi inclusivement dans le cas de l'employé qui, en raison de la nature de son travail, fixe lui-même son horaire quotidien lequel, à toutes fins utiles, ne peut être contrôlé efficacement par le sous-ministre ;
 - b) la semaine normale de travail de l'employé d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur est répartie selon les besoins du service.
- 4-1.04 Un horaire spécial de travail peut être établi par le sous-ministre lorsque l'horaire de l'employé doit correspondre à celui de personnes dont la semaine normale de travail excède trente-cinq (35) heures ou lorsque les nécessités du service l'exigent. Dans ce cas, tout travail effectué par l'employé en sus de trente-cinq (35) heures par semaine est payé au taux horaire prévu par l'article 7-1.01.
- 4-1.05 Les articles 4-1.01 à 4-1.04 ne s'appliquent pas à l'employé à temps partiel. Le sous-ministre fixe la durée hebdomadaire et la répartition des heures de travail de l'employé à temps partiel. Il peut cependant les modifier en donnant un avis de quinze (15) jours. Sous réserve du paragraphe g) de l'article 4-2.01, les heures additionnelles à celles prévues à l'horaire de l'employé à temps partiel et exécutées à la demande expresse du sous-ministre sont considérées comme des heures normales. Ces heures sont compensées par un congé d'une durée équivalente ou payées selon le choix de l'employé au taux horaire prévu par l'article 7-1.01. Ce congé est accordé à un moment qui convient à l'employé et au sous-ministre.
- 4-1.06 L'employé à temps partiel a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par période de travail continu de trois heures trente (3 h 30) ou plus.
- 4-1.07 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 des relations professionnelles.

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 des employés du secteur de travail est en faveur d'une telle modification ;
- c) les règles concernant l'application d'horaires variables sont acceptées par les parties. Ces règles doivent comporter les éléments suivants :
 - les plages fixes sont d'une durée maximale de deux (2) heures ;
 - le mode de contrôle du temps consiste en l'enregistrement quotidien de l'heure exacte de chaque entrée et sortie sur un registre que l'employé conserve, signe et remet à son supérieur à la fin de chaque période de référence.

Si la recommandation du comité est acceptée par le sous-ministre, le changement du régime entre en vigueur à la date convenue par le comité des relations professionnelles.

Pour mettre fin à ce régime, le sous-ministre avise le syndicat et les employés visés quinze (15) jours à l'avance ; il en est de même pour le syndicat lorsque cinquante et un pour cent (51 %) du personnel visé désire se soustraire du régime.

Présence au travail

4-1.08 L'employé dont la majeure partie du travail est exécutée au bureau doit, deux (2) fois par jour (à son arrivée le matin et à son départ l'après-midi), signer le registre quotidien de présence mis à sa disposition par son supérieur immédiat.

4-1.09 L'employé dont la majeure partie du travail est exécutée à l'extérieur doit remplir le rapport mensuel de présence prévu à cet effet.

4-2.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

4-2.01 Sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures de travail effectuées, à la demande expresse du sous-ministre :

- a) un jour férié ;
- b) pour l'employé dont l'horaire normal est défini aux articles 4-1.01 et 4-1.02 de la convention :
 - le samedi et le dimanche ;
 - du lundi au vendredi inclusivement à compter du début de la première heure de travail qui suit immédiatement sa journée normale de travail ou les heures de travail exécutées avant le début de sa journée normale de travail ;
- c) le samedi, le dimanche, et en sus de trente-cinq (35) heures de travail au cours d'une même semaine, pour l'employé dont la semaine normale de travail est définie au paragraphe a) de l'article 4-1.03, à la condition qu'en plus de l'autorisation expresse mentionnée ci-dessus, il fasse attester ses heures supplémentaires par son supérieur immédiat ;
- d) en sus de trente-cinq (35) heures de travail au cours d'une même semaine pour l'employé dont la semaine normale de travail est définie au paragraphe b) de l'article 4-1.03, à la condition qu'en plus de l'autorisation expresse mentionnée ci-dessus, il fasse attester ses heures supplémentaires par son supérieur immédiat ;
- e) en sus de sa journée normale de travail et lors de congés hebdomadaires, pour l'employé dont l'horaire de travail est établi en vertu de l'article 4-1.04 ou de l'article 10-3.14 ;
- f) à compter du début de la première heure de travail qui suit immédiatement sa journée normale de travail et lors de congés hebdomadaires, pour l'employé assujéti à un horaire spécial quant à la semaine et aux heures de travail ;
- g) les heures excédant sept (7) heures dans une journée ou trente-cinq (35) heures au cours d'une semaine de travail, pour l'employé à temps partiel ;
- h) les heures situées en dehors de ses heures normales, pour l'employé qui effectue un déplacement au Canada, sauf le temps consacré à un repas.

Malgré la présente section, 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 conformément à la lettre d'entente no 2.

4-2.02 En compensation des heures supplémentaires effectuées, l'employé peut demander d'être rémunéré ou de recevoir un crédit de congé d'une durée équivalente.

Tout crédit de congé est inscrit à la réserve de l'employé.

4-2.03 Les congés accumulés selon l'article 4-2.02 peuvent être pris en jours, en 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 à l'employé concerné 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 1^{er} janvier au 31 mars qui n'ont pas été pris sont reportés à l'année financière suivante.

4-2.04 Malgré les articles 4-2.02 et 4-2.03, le sous-ministre peut en tout temps décider du remboursement des heures supplémentaires effectuées ou d'une partie de celles-ci.

4-2.05 Le paiement des heures supplémentaires est effectué dans les quarante-cinq (45) jours suivant la demande de l'employé.

À défaut de verser les sommes dues dans le délai mentionné à l'alinéa précédent, elles portent intérêt à compter de l'expiration de ce délai au taux applicable en vertu du paragraphe c) de l'article 100.12 du *Code du travail*, intérêts et indemnité y prévus.

Les heures supplémentaires payées en vertu du présent article le sont au taux de traitement horaire prévu à l'article 7-1.01.

4-2.06 Malgré l'article 4-2.01, le travail que l'employé doit, à l'occasion, exécuter immédiatement après la fin de sa journée normale de travail pendant une (1) heure 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.

4-2.07 L'employé à qui le sous-ministre n'a pas demandé expressément au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail reçoit, en compensation, un congé d'une durée minimale de quatre (4) heures.

L'employé à qui le sous-ministre a demandé expressément au préalable de revenir travailler et qui revient pour effectuer du travail reçoit, en

compensation, un crédit de congé d'une durée minimale de trois (3) heures.

Le présent article ne s'applique pas si les heures supplémentaires sont effectuées de façon continue immédiatement avant ou après la période normale de travail de l'employé.

4-2.08 L'employé à qui, en raison de la nature de son emploi, le sous-ministre a demandé expressément d'effectuer du travail en dehors de son horaire normal de travail et sans quitter son domicile reçoit une compensation égale à la durée de son ou de ses interventions. Cette compensation ne peut être inférieure à une (1) heure.

4-3.00 **VACANCES**

4-3.01 Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, l'employé a droit, à compter du 1^{er} avril de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée à partir du nombre de jours où l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1^{er} avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars, et ce, selon la table d'accumulation suivante :

VACANCES - TABLE D'ACCUMULATION

NOMBRE DE JOURS DE VACANCES SELON L'ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JOURS OÙ L'EMPLOYÉ A EU DROIT À SON TRAITEMENT DU 1 ^{ER} AVRIL AU 31 MARS					
	moins de 17 ans (20)	17 ans et 18 ans (21)	19 ans et 20 ans (22)	21 ans et 22 ans (23)	23 ans et 24 ans (24)	25 ans et plus (25)
0						
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

- 4-3.02 Pour l'employé à temps partiel, le nombre de jours de vacances accumulés en vertu de l'article 4-3.01 est converti en heures à raison de sept (7) heures par jour.

Pour chaque jour où l'employé à temps partiel utilise ses crédits de 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.

Aux fins du présent article, les heures effectuées en vertu du 2e alinéa de l'article 4-1.05 sont comptées pour déterminer les jours pendant lesquels l'employé a eu droit à son traitement.

- 4-3.03 L'employé en vacances continue de recevoir la paie qui lui est versée régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément à la section 7-2.00 de la convention.

Une (1) 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.

- 4-3.04 L'employé qui, au moment de sa démission, de sa fin d'emploi au cours ou à la fin du stage probatoire, de son congédiement administratif ou disciplinaire, de sa retraite ou de son décès, n'a pas pris la totalité des jours de vacances acquis au 1^{er} avril précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité équivalant à la durée des vacances qu'il n'a pas prises et qui sont prévues par la présente section.

La détermination de l'indemnité de vacances de l'employé à temps partiel est faite conformément à l'article 4-3.01.

De plus, il a droit à une indemnité équivalant au nombre de jours de vacances accumulés depuis le 1^{er} avril précédant son départ, mais dont le nombre de jours se calcule selon son ancienneté à ce 1^{er} avril.

L'indemnité prévue par le présent article est calculée sur la base du traitement de l'employé au moment du départ.

- 4-3.05 Les employés choisissent, par ordre d'ancienneté, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Les choix doivent se faire au cours du mois de mars pour la période du 1^{er} avril au 30 septembre, et au cours du mois de septembre pour la période du 1^{er} octobre au 31 mars. Ces dates sont soumises à l'approbation du sous-ministre qui tient compte des nécessités du service. Deux fois par année, soit au cours du

mois d'avril et au cours du mois d'octobre, la liste des dates de vacances est affichée à la vue des employés.

- 4-3.06 Sauf permission expresse du sous-ministre de reporter des vacances à une date ultérieure, l'employé doit prendre ses vacances au cours de l'année durant laquelle elles sont dues.

Toutefois, les vacances peuvent être prises, à la discrétion de l'employé et sous réserve de l'approbation du sous-ministre, d'une façon continue ou par périodes correspondant à la durée de sa semaine de travail.

De plus, avec l'approbation du sous-ministre, l'employé peut prendre dix (10) de ses jours de vacances en jours ou demi-jours séparés. L'employé qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances peut ajouter ces jours additionnels à ceux prévus au présent alinéa.

Les heures de vacances peuvent être prises par période correspondant à l'horaire de travail de l'employé à temps partiel ou d'une façon continue. De plus, il peut avec l'approbation du sous-ministre, prendre la moitié de ses crédits de vacances pour des périodes de travail séparées.

L'utilisation des crédits de vacances par l'employé à temps partiel ne peut se faire pour une durée moindre que celle d'une période ininterrompue de travail correspondant à son horaire.

- 4-3.07 L'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison d'une absence pour invalidité définie par l'article 8-1.02 ou d'un congé prévu par la section 8-3.00 se voit accorder un nouveau choix de dates de vacances à la condition que l'absence ou le congé commence avant la date du début de ses vacances.

Si un congé pour décès prévu à l'article 4-5.03 interfère avec 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.

Le nouveau choix de vacances demandé en vertu du présent article est soumis à l'approbation du sous-ministre qui tient compte des nécessités du service.

Lorsque l'absence ou le congé prévu au 1^{er} alinéa se poursuit jusqu'au 1^{er} mars, l'employé voit les jours de vacances à sa réserve et les crédits

de vacances accumulés au moment de son départ être reportés à l'année financière suivante.

Quant aux jours de vacances accumulés pendant l'absence ou le congé, ils sont reportés à l'année financière suivante, et ce, pour cette seule année.

L'employé doit effectuer un nouveau choix de dates de vacances dès son retour au travail.

- 4-3.08 Si un jour férié et chômé prévu par la section 4-4.00 coïncide avec la période des vacances annuelles de l'employé, celui-ci se voit remettre une (1) journée de vacances à un moment qui convient au sous-ministre et à l'employé.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec la période de vacances de l'employé à temps partiel, ce dernier se voit remettre les heures de vacances qui auraient normalement été prises à un moment qui convient au sous-ministre et à l'employé.

- 4-3.09 Le sous-ministre doit, à la demande de l'employé, reporter à l'année suivante les vacances qui sont dues à cet employé, lorsque celui-ci, à la demande du sous-ministre, consent à changer sa période de vacances déjà approuvée.

- 4-3.10 Malgré l'article 4-3.05, le sous-ministre peut autoriser un nouveau choix de dates de vacances à l'employé qui désire changer la date de ses vacances.

- 4-3.11 Sous réserve des articles 4-3.07 et 4-3.09, l'employé se voit reporter à l'année suivante le solde de ses jours de vacances jusqu'à un maximum ne pouvant dépasser la moitié de ces derniers ou, pour l'employé à temps partiel, la moitié des crédits auxquels il aura droit l'année du report. Le nombre de jours qui peut être reporté ne peut pas dépasser dix (10) jours.

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

L'employé peut reporter le solde de ses jours de vacances non utilisés durant l'année financière précédant sa préretraite ou sa retraite, à la condition toutefois qu'il utilise, au cours de l'année financière précédant sa préretraite ou sa retraite, un minimum de dix (10) jours de vacances.

- 4-3.12 L'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles en raison d'un événement imprévisible donnant droit à un congé pour événements

familiaux prévu par la section 4-5.00 et survenant avant la date prévue pour le début de ses vacances a le droit, sur demande, de reporter la période de vacances visée à une date ultérieure, conformément à l'article 4-3.10.

Si un décès donnant ouverture à un congé prévu à la section 4-5.00 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.

- 4-3.13 Après approbation du sous-ministre, l'employé peut, par anticipation, prendre des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de jours de vacances déjà accumulés au moment de la prise de ces jours.

Le nombre de ces jours de vacances ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours aux fins de calcul de l'indemnité prévue par l'article 4-3.04 et du nombre de jours auxquels l'employé aura droit au 1^{er} avril suivant.

Pour l'employé à temps partiel, l'article s'applique en fonction du nombre d'heures prévues à son horaire normal.

4-4.00 **JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS**

- 4-4.01 Aux fins de la convention, les treize (13) jours énumérés et fixés selon la liste ci-dessous sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par les articles 4-1.04 et 10-3.14.

- 4-4.02 À l'occasion d'un jour férié et chômé coïncidant ou non avec un jour prévu à son horaire, le traitement maintenu à l'employé à temps partiel est égal à 10 % du traitement correspondant à son horaire de travail pendant sa dernière période de paie qui ne comportait pas de jour férié. Les heures exécutées en application de l'article 4-1.05 sont aussi comptées. Lorsque l'employé revient au travail à temps partiel à la suite d'un congé sans traitement ou un congé prévu par le chapitre 8-0.00 et qu'intervient un jour férié dans sa première période de paie, pour le calcul du traitement de ce jour férié on se réfère à la dernière période de paie précédant ce jour férié sur la base théorique de sa semaine à temps partiel.

- 4-4.03 Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle l'employé est assujetti au paragraphe a) de l'article 8-1.16, celui-ci voit son traitement maintenu lors du jour férié et sa réserve de congé de maladie n'est pas réduite. Lorsqu'il est assujetti au paragraphe b) ou c) de l'article 8-1.16, celui-ci voit sa prestation maintenue pour le jour férié.

LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

JOURS FÉRIÉS	2020	2021	2022	2023
Jour de l'An	Mercredi 1 ^{er} janvier	Vendredi 1 ^{er} janvier	Lundi 3 janvier	Lundi 2 janvier
Lendemain du Jour de l'An	Jeudi 2 janvier	Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier	Mardi 3 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 10 avril	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril	
Lundi de Pâques	Lundi 13 avril	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril	
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai	
Fête nationale	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	
Fête du Canada	Mercredi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet	Vendredi 1 ^{er} juillet	
Fête du travail	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	
Fête de l'Action de Grâce	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	
Veille de Noël	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Vendredi 23 décembre	
Fête de Noël	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	Lundi 26 décembre	
Lendemain de Noël	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	Mardi 27 décembre	
Veille du Jour de l'An	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Vendredi 30 décembre	

* Toutefois, conformément à la Loi sur la Fête nationale, lorsque le 24 juin survient un dimanche et que cette journée est normalement prévue à l'horaire de travail de l'employé, le 24 juin est alors le jour férié pour celui-ci.

4-5.00 **CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX**

Mariage ou union civile

4-5.01 L'employé a droit, sur demande présentée au sous-ministre, de s'absenter, sans réduction de traitement pour les motifs et périodes suivants :

- a) son mariage ou son union civile : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, dont l'une des journées doit être le jour ouvrable précédant ou suivant l'évènement ;
- b) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère ou de sa sœur : le jour du mariage ou de l'union civile, à la condition d'y assister. L'employé a droit de s'absenter une (1) journée additionnelle consécutive, sans réduction de traitement, lorsqu'il assiste à l'évènement et que celui-ci a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de son lieu de résidence.

4-5.02 À l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'enfant de son conjoint, l'employé a droit, sur demande présentée au sous-ministre, de s'absenter sans traitement, le jour du mariage ou de l'union civile à la condition d'y assister.

Décès

4-5.03 L'employé a droit, sur demande présentée au sous-ministre, de s'absenter, sans réduction de traitement pour les motifs et périodes de temps suivants :

- a) à l'occasion du décès de son conjoint, de son fils, de sa fille ou de l'enfant de son conjoint, lorsque cet enfant est couvert par la définition d'enfant à charge prévue par le paragraphe l) de l'article 1-1.01 : cinq (5) jours ouvrables consécutifs ;
- b) à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de l'enfant pour lequel il exerce une tutelle dative ou a été le dernier à exercer la tutelle ou de l'enfant de son conjoint lorsque cet enfant n'est pas couvert par la définition d'enfant à charge prévue par le paragraphe l) de l'article 1-1.01 : trois (3) jours ouvrables consécutifs. De plus, à cette occasion, l'employé peut s'absenter deux (2) jours additionnels consécutifs sans traitement ;
- c) à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de sa belle-sœur, de son beau-frère, de son gendre, de sa bru ou de l'un de ses grands-parents :

- i) trois (3) jours ouvrables consécutifs, dont le jour des funérailles, si le défunt demeurait au domicile de l'employé ;
- ii) un (1) jour ouvrable si le défunt ne demeurait pas au domicile de l'employé ;

d) à l'occasion du décès de son petit-enfant : un (1) jour ouvrable.

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

L'employé qui assiste à l'un des événements prévus par les paragraphes a), b), c) et d) alors que cet événement a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres de son lieu de résidence, a droit de s'absenter une (1) journée additionnelle consécutive, sans réduction de traitement, si la journée précédant ou suivant l'évènement est prévue à son horaire

Un des jours octroyés en vertu du présent article peut être utilisé de façon non consécutive aux autres jours de congé le cas échéant, à l'occasion de la crémation ou de la mise en terre de la personne défunte ou de tout autre rituel visant à mener la personne défunte à son dernier repos.

4-5.04 Aux fins de l'application des articles 4-5.01 et 4-5.03, on entend par « jours ouvrables », les jours prévus à l'horaire de travail de l'employé à temps plein complet. Pour l'employé à temps partiel autre que celui occupant un emploi à temps partiel, les jours d'absences résultants d'un congé partiel sans traitement obtenu en application de la convention, incluant les jours d'absences résultant d'une adhésion à une préretraite graduelle ou retraite progressive, sont considérés comme des jours ouvrables.

Les dispositions des articles 4-5.01 à 4-5.03 s'appliquent à l'employé qui occupe un emploi à temps partiel, sous réserve que les absences de plus d'un (1) jour sont constituées de jours consécutifs et non de jours ouvrables consécutifs, cet employé pouvant s'absenter sans réduction de traitement lorsqu'un jour coïncide avec une journée normale de travail.

Changement de domicile

4-5.05 L'employé qui change le lieu de son domicile a droit, à la condition d'en faire la demande au sous-ministre à l'aide du formulaire prévu à cette fin, de s'absenter une (1) journée, sans réduction de traitement, à l'occasion du déménagement. L'employé n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année civile pour ce motif.

Congé pour responsabilités familiales et parentales

4-5.06 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 le 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 dans le formulaire prévu à cette fin.

Si un employé est dans l'impossibilité d'aviser au préalable le sous-ministre, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire et remplir le formulaire prévu à cette fin dès son retour au travail.

4-5.07 Sans restreindre la portée de l'article 4-5.06 et sous réserve de l'article 4-5.08, l'employé peut s'absenter du travail pour les motifs suivants :

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

Les jours ou demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve de congés de maladie de l'employé et, à défaut, ces absences sont sans traitement. Le sous-ministre peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employé peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

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

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

- 4-5.08 Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 4-5.07 ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de dix (10) jours peut être déduit de la réserve de congés de maladie de l'employé.
- 4-5.09 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.
- L'employé doit informer le plus rapidement possible le sous-ministre des motifs de son absence et fournir une preuve justifiant une telle absence.
- 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 par l'article 4-5.03.
- 4-5.10 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, y compris l'enfant pour lequel il exerce une tutelle dative, a des difficultés de développement socio-affectif ou dont un enfant mineur, y compris l'enfant pour lequel il exerce une tutelle dative, est handicapé ou malade et nécessite la présence de l'employé.
- 4-5.11 L'employé qui désire se prévaloir d'un congé prévu à l'article 4-5.07, 4-5.09 ou 4-5.10 en avise le sous-ministre dès que possible en précisant les motifs de son absence et, à la demande du sous-ministre, doit fournir une preuve justifiant de celle-ci.
- 4-5.12 Durant les congés prévus aux articles 4-5.07, 4-5.09 ou 4-5.10, l'employé continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes et l'employeur assume sa part habituelle. L'employé peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus à l'article 8-1.06 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.
- À la fin de la période d'absence, l'employeur réintègre l'employé dans son poste habituel, avec les mêmes avantages y compris le traitement auquel il aurait droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel de l'employé n'existe plus, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

4-6.00 **CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES**

4-6.01 L'employé convoqué sous l'autorité d'un tribunal à agir à titre de juré ou à comparaître à titre de témoin devant un tribunal ou organisme quasi judiciaire dans une cause où il n'est pas partie, ou à comparaître devant le coroner, le commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête à titre de témoin qui par la suite n'est pas incriminé, 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.

4-6.02 L'employé assigné à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice et les limites de ses attributions ne subit de ce fait aucune diminution de traitement.

4-6.03 L'employé assigné à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice et les limites de ses attributions ou à comparaître à titre de témoin dans l'exercice de ses attributions dans une cause où il n'est pas l'une des parties un jour où il est normalement en congé reçoit une journée de congé en compensation.

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 pour chaque heure consacrée à cette activité si l'employeur ne lui a pas accordé un congé d'une durée équivalente.

4-6.04 L'employé assigné à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice et les limites de ses attributions, ou à comparaître à titre de témoin dans l'exercice de ses attributions dans une cause où il n'est pas l'une des parties, en dehors de ses heures régulières de travail, reçoit en compensation un congé d'une durée équivalant au temps pendant lequel sa présence est requise à la Cour et pour le temps utilisé pour son déplacement ; toutefois, ce congé ne pourra être d'une durée inférieure à quatre (4) heures.

4-6.05 L'employé assigné à comparaître en Cour conformément aux articles 4-6.02, 4-6.03 et 4-6.04 ci-haut est assujetti aux dispositions de la convention concernant les frais de déplacement.

- 4-6.06 L'employé qui, à la suite d'une sommation, agit à titre de témoin expert dans un procès ne subit aucune diminution de son taux de traitement, incluant le cas échéant, toute somme forfaitaire, prime, allocation et supplément de traitement.

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 tous autres honoraires ou indemnité doit remettre ces honoraires ou cette indemnité au sous-ministre pour avoir droit au maintien de son traitement.

- 4-6.07 La présente section ne s'applique pas à l'employé qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la convention.

- 4-6.08 Les congés accumulés en vertu de la présente section sont utilisés en la manière prévue par l'article 4-2.03.

- 4-6.09 L'employé assigné à comparaître devant le Tribunal administratif du Québec dans le cas du *Régime de retraite des fonctionnaires (RRF)* ou devant un arbitre dans le cas du *Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)* dans une cause où il est l'une des parties 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.

4-7.00 **CONGÉS SANS TRAITEMENT**

Conditions générales

- 4-7.01 L'employé qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions de la présente section, de la section 4-5.00 ou de la section 8-3.00 peut, à sa demande, et pour un motif valable, compte tenu des besoins du service, obtenir la permission de s'absenter sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois ; cependant, ce permis d'absence peut être renouvelé.

Le permis d'absence ou son renouvellement doit être constaté par un écrit signé par le sous-ministre.

- 4-7.02 L'employé qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions de la présente section, de la section 4-5.00 ou de la section 8-3.00 peut aussi, après entente avec le sous-ministre, obtenir un congé partiel sans traitement aux fins de réduire provisoirement la durée de sa semaine de travail jusqu'à un minimum de quatorze (14) heures par semaine à la suite notamment d'un congé prévu par le chapitre 8-0.00. Le congé est d'une durée maximale de deux (2) ans à

moins qu'une nouvelle entente n'intervienne à l'expiration de la première entente.

L'entente peut prévoir les circonstances où l'employé pourra y mettre fin avant terme.

Pour l'obtention de ce congé, l'employé qui le désire peut se faire accompagner par son délégué syndical.

4-7.03 Pour chaque période du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, l'employé a droit à un maximum de deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables ; l'employé à temps partiel a droit à une durée maximale de trente (30) jours civils. Chaque demande doit être faite au sous-ministre au moins quinze (15) jours précédant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant compte des nécessités du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres employés.

Tout refus de la demande écrite prévue par le présent article doit être indiqué par écrit à l'employé au plus tard dans les quinze (15) jours de la réception de sa demande, et ce, en autant que cette demande soit faite après le 1^{er} mai.

4-7.04 Le sous-ministre peut accorder un congé sans traitement à l'employé pour lui permettre de donner des cours ou des conférences ou de participer à des travaux de recherche qui ont trait à ses activités professionnelles.

Il en est de même pour l'employé qui doit effectuer un stage chez un autre employeur en vertu des règlements de l'ordre professionnelle à laquelle il veut appartenir.

4-7.05 L'employé permanent a droit à un congé sans traitement pour études, à temps plein ou à temps partiel. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre le sous-ministre et l'employé.

Une telle entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où l'employé fait sa demande dans un délai raisonnable. À l'occasion de cette demande, l'employé qui le désire peut se faire accompagner par son délégué syndical.

Aux fins du présent article, les conditions entourant l'exercice de ce droit comprennent notamment les dates de début et de fin de ce congé, ainsi

que dans le cas du congé partiel, les jours et les heures de travail ainsi que les congés hebdomadaires.

- 4-7.06 Après sept (7) ans d'ancienneté et, par la suite, une fois par période d'au moins sept (7) ans, l'employé permanent a droit, après entente avec le sous-ministre sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder douze (12) mois. Aux fins du présent article, les conditions entourant l'exercice de ce droit comprennent les dates de début et de fin de ce congé.

L'entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où l'employé fait sa demande dans un délai raisonnable. À l'occasion de cette demande, l'employé qui le désire peut se faire accompagner de son délégué syndical.

- 4-7.07 Pour un congé sans traitement de cinq (5) jours et plus, mais inférieur à douze (12) mois, accordé en vertu des articles 4-7.01 à 4-7.06 et de l'article 4-7.12, l'employé peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé, mais incluant la période du congé.

- 4-7.08 Au moins quinze (15) jours avant la date fixée pour son retour, l'employé doit 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.

- 4-7.09 À son retour au travail, l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalant à celui qu'il détenait, et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

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 alors été au travail.

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

- 4-7.10 Au cours du congé sans traitement, l'employé continue à participer au régime de base d'assurance maladie et verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

- 4-7.11 Le congé sans traitement obtenu sur des déclarations mensongères est

annulé dès que le sous-ministre en est informé ; dès lors, l'employé doit réintégrer son travail et il est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Congé pour fonder une entreprise

4-7.12 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 l'employé permanent de fonder une entreprise. Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre le sous-ministre et l'employé.

4-7.13 L'employé qui désire mettre fin à ce congé sans traitement au cours ou à la fin de la période du congé doit en informer le sous-ministre au moins trente (30) jours avant la date de son retour effectif au travail dans le premier cas, et quinze (15) jours dans le deuxième cas. L'employé qui ne s'est pas présenté au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date fixée 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.

4-7.14 Lors de son retour au travail, l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent, et ce, à l'intérieur des cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

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

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

Congé sans traitement à traitement différé

4-7.15 L'employé permanent à temps complet peut demander par écrit au sous-ministre un congé sans traitement à traitement différé.

En cas de refus et à la demande de l'employé, le sous-ministre l'informe par écrit des motifs de sa décision.

4-7.16 Ce congé permet à l'employé de voir son traitement d'un (1), deux (2), trois (3) ou quatre (4) ans étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans selon le cas, l'une de ces années ou une partie de celle-ci étant prise en congé.

4-7.17 Ce congé est octroyé après approbation 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 suite à son congé pour une durée au moins égale à celle de son 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.

4-7.18 Lors de son retour au travail, l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'il détenait, et ce, à l'intérieur des cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

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.

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

4-7.19 L'employé absent du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une demande de congé sans traitement à traitement différé avant son retour au travail

4-7.20 La convention collective s'applique à l'employé bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte des dispositions de la présente section.

4-7.21 L'employé demande à bénéficier de l'une ou l'autre des options suivantes :

- option de 2 ans : 16, 17 ou 18 mois de travail et de 6 à 8 mois de congé ;
- option de 3 ans : 24 à 30 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé ;
- option de 4 ans : 36 à 42 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé ;
- option de 5 ans : 48 à 54 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé.

Le congé sans traitement peut se situer à tout moment au cours de l'option. Cependant, la période de congé peut être d'une durée moindre qu'une année sans toutefois être inférieure à six (6) mois, le congé devant se prendre en mois entiers et consécutifs, et ce, sans exception ; dans ce cas, les articles de la présente section doivent être adaptés notamment pour la durée du congé en proportion de l'option retenue.

- 4-7.22 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 l'année 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. Ces dernières peuvent différer selon les circonstances et modalités prévues par la présente section.
- 4-7.23 Pendant la période de congé sans traitement, l'employé reçoit le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime ; il ne peut recevoir aucun autres traitement ou rémunération de l'employeur, d'une autre personne ou d'une société avec qui l'employeur a un lien de dépendance.
- 4-7.24 Le pourcentage de traitement que l'employé reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 4-7.46, 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.
- 4-7.25 Au cours de la participation de l'employé à l'option choisie, le total d'une (1) ou des absences sans traitement, autre que le congé prévu par l'option, pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par l'employé prend fin à la date où cette durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues par l'article 4-7.42 ci-dessous s'appliquent en les adaptant.
- 4-7.26 L'employé n'accumule pas de crédits de vacances au cours du congé sans traitement, mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à son congé, à l'année budgétaire suivant le congé.
- 4-7.27 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 le congé sans traitement.
- 4-7.28 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 8-3.00 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 du congé sans traitement, l'employé peut mettre fin à

l'option. Le cas échéant, il reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, ainsi que la prestation pour le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le cas échéant. 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 lieu durant le congé. Toutefois, à la date déterminée de son retour au travail, l'employé bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle de ce congé de maternité, de paternité ou d'adoption comme si ce dernier avait eu autrement cours, et ce, pour autant qu'il satisfasse aux conditions prévues à la section 8-3.00.

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 4-7.25, 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.

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

4-7.29 Aux fins des régimes complémentaires d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement, le traitement assurable demeure le traitement prévu par l'article 4-7.16 et l'employé doit payer sa quote-part.

4-7.30 Aux fins de l'assurance traitement, durant le congé sans traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours si celle-ci survient au cours de ce congé sans traitement.

Dans ce cas, l'employé a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date du retour au travail, s'il est encore invalide, il aura droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.16 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'il participe à l'option. Si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où il est encore invalide, il bénéficie pleinement des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.16.

4-7.31 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient avant ou après que le congé sans traitement ait été pris et l'employé bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.16 multipliés par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure

l'option. À compter du moment où l'option se termine, le participant encore invalide bénéficie pleinement des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.16.

4-7.32 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 le congé sans traitement n'ait été pris et qu'elle perdure jusqu'au début du congé planifié :

- a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter le 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 du congé sans traitement, l'employé a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.16 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début du congé sans traitement jusqu'à la fin de l'invalidité si cette dernière se poursuit au cours de l'option. Durant cette période d'interruption, l'employé bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.16 et le 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, de même que les pleins avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.16. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.

4-7.33 L'employé est traité selon les articles 4-7.30 à 4-7.32 s'il épuise tous les avantages du régime d'assurance traitement durant les années d'invalidité :

- a) à la fin de ces années, l'option cesse si l'employeur met fin à l'emploi de l'employé. Selon le cas :
 - le traitement versé en trop n'est pas exigible si l'employé a déjà pris son congé sans traitement et les droits de son régime de retraite sont alors pleinement reconnus, soit une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option.
 - par ailleurs, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans être assujéti à la cotisation pour le régime de retraite, si l'employé n'a pas déjà pris son congé sans traitement et toute prestation d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement ;

b) à la fin de ces années, si l'employeur ne met pas fin à l'emploi de l'employé, l'option se poursuit sous réserve de l'article 4-7.25.

4-7.34 Au cours du congé sans traitement, l'employé n'accumule aucun crédit de congé de maladie.

4-7.35 La somme que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance traitement prévues par les paragraphes b) et c) de l'article 8-1.16 est égale au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de ces prestations au cours de l'option.

4-7.36 Aux fins des accidents du travail, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient avant ou après que le congé sans traitement aura été pris, et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est établi en 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.

4-7.37 Aux fins des accidents du travail, l'employé visé peut se prévaloir de l'un des choix ci-dessous, si l'accident du travail survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et que l'incapacité perdure jusqu'au moment du début du congé planifié :

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

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

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

4-7.38 Durant les deux premières années, l'employé est traité selon les dispositions des articles 4-7.36 et 4-7.37, si l'incapacité suite à un accident du travail dure plus de deux ans. À la fin de ces deux années, la participation à l'option choisie par l'employé cesse et les dispositions suivantes s'appliquent selon le cas :

a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si l'employé a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont alors

pleinement reconnus (1,00 année de service pour chaque année de participation à l'option) ;

- b) le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans prélèvement de cotisations au régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris son année de congé sans traitement.

4-7.39 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant son congé sans traitement s'il y a rechute à la suite d'un accident du travail pendant le congé sans traitement.

L'employé a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, la participation à l'option se poursuit s'il est encore incapable, et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est établi en 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.

4-7.40 Aux fins des régimes de retraite, une (1) année complète de service cotisé pour chaque année de participation est reconnue à l'employé et le traitement moyen est établi sur la base du traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé, et ce, dans la mesure où il n'y a pas de dispositions contraires à la présente section.

4-7.41 Aux fins des sections 7-1.00, 7-3.00 et 7-6.00 ainsi que des articles 4-1.04 et 10-3.14, l'employé n'a droit au cours du congé sans traitement à aucune prime, ni allocation de disparités régionales ni autres allocations, ni rémunération additionnelle, ni supplément de traitement. Pendant les autres mois de l'option, il touche entièrement ses primes, allocations de disparités régionales ou spéciales, rémunération additionnelle et supplément de traitement, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement effectué en vertu de l'option choisie.

4-7.42 Les modalités ci-dessous doivent être respectées si l'option a été annulée pour raison de désistement de l'option, démission, préretraite, retraite ou congédiement :

- a) l'employé qui désire mettre fin à son option pendant le congé sans traitement doit informer le sous-ministre au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail ;
- b) l'employé doit rembourser, conformément à l'article 4-7.45, le traitement reçu au cours de ce congé sans traitement

proportionnellement au nombre de mois qui restent à courir dans l'option, sans intérêt, si le congé sans traitement a été pris ;

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

montant reçu par l'employé durant le congé sans traitement moins les montants déjà déduits sur le traitement de l'employé selon 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 ce solde au ministère, sans intérêt ;

- e) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'employé n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si le congé sans traitement a été pris, les cotisations versées au cours de ce 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 le service perdu selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde (200 % RREGOP, 100 % RRF).

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

4-7.43

La participation à l'option choisie par l'employé est maintenue à la suite d'une affectation, d'une mutation, d'un avancement de classe ou d'une promotion.

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

- a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues par l'article 4-7.45 si l'employé a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement reconnus (1,00 année de service pour chaque année de participation à l'option) ;

- b) le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans prélèvement de cotisations au régime de retraite si l'employé n'a pas déjà pris son congé sans traitement.

4-7.44 Il n'y a aucune perte de droit pour le régime de retraite ni d'exigence que le traitement versé en trop soit remboursé ou que le traitement remboursé soit assujéti à la cotisation si l'option cesse à cause du décès de l'employé.

4-7.45 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'alinéa 7-2.09, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre l'employé et le ministère, ce dernier récupère la totalité des sommes versées en trop au rythme initialement prévu par l'option.

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

En cas de démission, congédiement, décès, retraite de l'employé, sauf disposition contraire, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

4-7.46 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage du traitement à verser à l'employé selon la durée du congé et l'option choisie :

DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME				
CONGÉ	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

4-7.47 Les articles 4-7.15 à 4-7.46 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

4-7.48 **Retraite progressive**

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 travailler à temps réduit 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 du 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 normale. Aux fins des régimes de retraite, il y a pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

Le coût de cette mesure est partagé en parts égales entre le sous-ministre et l'employé participant au programme.

4-8.00 **CHARGES PUBLIQUES**

4-8.01 Sous réserve de l'article 4-8.02, l'employé qui est candidat à la fonction de maire, de conseiller municipal, de commissaire d'école, de membre d'un conseil d'administration d'un établissement au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, d'une agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux, d'un centre d'accueil, d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'une corporation professionnelle ou qui occupe l'une de ces fonctions ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé le sous-ministre dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

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

4-8.02 L'employé qui se présente comme candidat à la fonction à temps complet de maire, de conseiller municipal, de commissaire d'école, a le 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.

- 4-8.03 Malgré l'article 4-8.01, l'employé ne peut occuper une fonction prévue par ledit article si l'exercice de cette fonction vient en conflit d'intérêts avec les devoirs de sa fonction professionnelle pour l'employeur.

CHAPITRE 5-0.00

RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

5-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 5-1.01 Le présent chapitre ne s'applique qu'aux employés permanents.

Aux fins du présent chapitre, on entend par employé un employé permanent.

- 5-1.02 Il appartient à l'employeur de diriger, de maintenir et d'améliorer l'efficacité de ses opérations et de prendre les mesures nécessaires pour assurer à l'employé la sécurité d'emploi. Sous réserve du droit de l'employeur de congédier l'employé pour une cause juste et suffisante, aucun employé ne sera mis à pied ou licencié.

Le sous-ministre prend les moyens à sa disposition pour éviter de mettre l'employé en disponibilité. Pour ce faire, il prend les mesures appropriées pour faciliter le remplacement de l'employé en surplus. Le sous-ministre peut procéder d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à celui qui a le plus d'ancienneté.

- 5-1.03 Lorsqu'en application du présent chapitre, le sous-ministre doit affecter ou muter l'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.

- 5-1.04 L'employé collabore aux mesures que prend l'employeur pour lui assurer sa sécurité d'emploi. L'employé en disponibilité qui refuse une mesure visant à assurer sa sécurité d'emploi est congédié.
- 5-1.05 Lorsque l'employé fait l'objet d'une mesure visant à lui assurer sa sécurité d'emploi, son taux de traitement et la somme forfaitaire, le cas échéant, ne sont pas réduits. Par la suite, son taux de traitement est réajusté conformément à la section 7-1.00.
- 5-1.06 Aux fins 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 et le nouveau port d'attache, se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.

5-2.00 **PROCESSUS DE MISE EN DISPONIBILITÉ**

Événements déclencheurs

- 5-2.01 L'employé peut être mis en disponibilité lorsque survient l'un ou l'autre des événements suivants :
 - a) soit lors de l'introduction de changements d'ordre technique ou technologique qui auraient pour effet de modifier substantiellement la nature des attributions d'un groupe d'employés et d'entraîner leur déplacement ou recyclage ;
 - soit lors d'une modification à la structure administrative résultant de l'introduction d'une modification au plan d'organisation ayant pour effet de modifier substantiellement la nature des attributions d'un groupe d'employés ;
 - b) lors d'un déplacement total ou partiel d'une unité administrative ayant pour effet de relocaliser un ou plusieurs employés à un nouveau port d'attache situé à plus de cinquante (50) kilomètres de l'ancien port d'attache et que les deux (2) éléments suivants se réalisent concurremment :
 - 1. les attributions du supérieur immédiat sont déplacées au nouveau port d'attache ou partagées entre les deux (2) ports d'attache ;

2. les ressources matérielles rattachées à l'exercice des attributions de l'employé transféré sont relocalisées au nouveau port d'attache.

Ce paragraphe ne s'applique qu'à l'employé 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 suivant 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 d'un 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 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 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 par le *Décret concernant la révision des limites des régions administratives du Québec*.

5-2.02 Aux fins des paragraphes b), c) et d) de l'article 5-2.01, on entend par unité administrative, le regroupement d'employés sous l'autorité d'un même supérieur immédiat.

Identification des employés visés

5-2.03 Dans le cas d'un changement technique, technologique ou administratif, d'un déplacement d'une unité administrative, d'une cession d'une unité administrative ou de la fermeture d'une unité administrative, les employés visés sont ceux touchés par l'événement.

Lorsqu'il n'y a qu'une partie des employés de la même classe d'emplois qui sont touchés dans l'unité administrative où intervient un des événements cités à l'alinéa précédent, le sous-ministre identifie les employés visés en procédant d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à celui qui a le plus d'ancienneté. Par la suite, les employés visés sont ceux qui ont le moins d'ancienneté.

- 5-2.04 Dans le cas d'un 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 ministériels*, laquelle doit prévoir que les employés visés sont ceux qui ont le moins d'ancienneté.

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. L'employeur s'engage à consulter le syndicat avant toute modification à la directive en vigueur au moment de la signature de la convention.

L'employé visé peut contester l'application qui lui est faite de cette directive en soumettant un grief selon la section 9-1.00.

Avis de mise en disponibilité

- 5-2.05 Lorsqu'un des événements prévus par l'article 5-2.01 doit survenir, le sous-ministre transmet à l'employé susceptible d'être mis en disponibilité, un avis écrit soixante (60) jours avant la date prévue de sa mise en disponibilité. Une copie de cet avis est transmise au syndicat et au Secrétariat du Conseil du trésor.

Le sous-ministre affecte alors l'employé dans un emploi vacant de sa classe d'emplois ou occupé par un employé temporaire, à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

Lorsque le sous-ministre ne peut affecter l'employé selon les dispositions de l'alinéa précédent, il s'efforce, en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du trésor, de favoriser l'affectation ou la mutation de l'employé dans un emploi de sa classe d'emplois ou, avec l'accord de ce dernier, dans une autre classe d'emplois.

- 5-2.06 L'employé visé par la cession de son unité administrative qui refuse d'être transféré à la nouvelle entité juridique en informe le sous-ministre, par courrier recommandé, dans les trente (30) jours qui suivent la transmission de l'avis prévu par l'article 5-2.05.

Mise en disponibilité

- 5-2.07 À l'expiration de la période de soixante (60) jours prévue par le 1^{er} alinéa de l'article 5-2.05, l'employé qui n'a pas été affecté ou muté à un emploi vacant ou à un emploi occupé par un employé temporaire est mis en disponibilité.

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

Droits et obligations des employés visés par le déplacement ou la cession d'une unité administrative

5-2.08 L'employé visé par un déplacement total ou partiel d'une unité administrative et qui refuse d'être déplacé au nouveau port d'attache en informe le sous-ministre par courrier recommandé dans les trente (30) jours qui suivent la transmission de l'avis prévu par l'article 5-2.05.

Le sous-ministre peut décider que l'employé visé à l'alinéa précédent effectue un stage au nouveau port d'attache pour assurer le maintien temporaire du service ou la formation du nouveau personnel. La durée du stage ne peut excéder un (1) an.

Pendant la durée du stage, l'employé est assujéti à la section 7-4.00.

Aux fins du présent chapitre, l'employé en stage conserve le port d'attache qu'il avait au moment où il a reçu l'avis prévu par l'article 5-2.05.

5-2.09 L'employé visé par un déplacement total ou partiel d'une unité administrative et qui n'a pas signifié son refus selon 5-2.06, est transféré à son nouveau port d'attache à compter de la date du déplacement de l'unité administrative. Il n'est pas mis en disponibilité conformément à l'article 5-2.07. Dans ce cas, la section 7-5.00 s'applique.

5-2.10 L'employé visé par la cession totale ou partielle de son unité administrative et qui n'a pas signifié son refus selon l'article 5-2.06, est transféré à la nouvelle entité juridique à compter de la date de la cession de l'unité administrative. Il n'est pas mis en disponibilité conformément à l'article 5-2.07.

L'employeur assure à l'employé transféré à la suite d'une cession d'unité administrative les avantages suivants :

- a) aucune réduction de son taux de traitement et la somme forfaitaire le cas échéant, résultant du seul fait de son transfert ;
- b) le transfert de sa réserve de congés de maladie accumulés au moment de son départ et l'utilisation possible de cette réserve conformément à l'article 8-1.33, aux paragraphes a), b), c) et d) de l'article 8-1.34 de la convention 2015-2020 et à l'article 8-1.36 aux fins de congés de préretraite en tenant compte du solde des jours non utilisés depuis le transfert ; toutefois, l'employé qui se fait payer sa réserve de congés

de maladie conformément à l'article 8-1.33 de la convention 2015-2020 renonce aux autres avantages que lui garantit le présent article et, en conséquence, son lien d'emploi est rompu à tous égards ;

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 6 en tenant compte du solde des jours non utilisés depuis le transfert ; toutefois l'employé peut se faire payer sa réserve de congés de maladie au moment de son départ conformément à l'article 8-1.34 étant entendu qu'il renonce dans ce cas aux privilèges que lui garantit la présente section **(Remplace le paragraphe b) à partir du 1er du mois suivant 60 jours de la date de signature de la convention collective 2020-2023).**

- 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 par le présent chapitre ;
- 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 ; l'ancienneté ainsi transférée est reconnue comme ancienneté au sens de la section 6-3.00. L'ancienneté accumulée dans l'autre entité juridique est calculée conformément à la présente convention collective.

Mesures de réadaptation

- 5-2.11 Lorsque survient un changement technique, technologique ou administratif, l'employeur et le syndicat discutent des mesures à prendre pour permettre aux employés visés de se réadapter et, le cas échéant, leur assurer, eu égard à leurs aptitudes respectives et aux besoins du service, la possibilité d'acquérir aux frais de l'employeur la formation professionnelle additionnelle nécessaire à l'accomplissement des nouvelles attributions.

Formation d'un comité

- 5-2.12 À l'occasion de la cession totale ou partielle d'une unité administrative, l'employeur et le syndicat forment sans délai un comité ad hoc composé de six (6) membres dont trois (3) personnes désignées par l'employeur et trois (3) employés désignés par le syndicat. Le rôle de ce comité ad hoc est d'étudier les modalités d'application des avantages prévus par l'article 5-2.10.

5-3.00 **STABILITÉ D'EMPLOI ET PLACEMENT**

Stabilité d'emploi

- 5-3.01 La stabilité d'emploi est la garantie pour l'employé en disponibilité de ne pas se voir affecter ou muter à plus de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence au cours d'une période de dix-huit (18) mois. Toutefois, l'employé qui travaille dans les secteurs isolés identifiés à la section 7-6.00 indique trois (3) localités où s'appliquera cette garantie.
- Au cours de cette période de stabilité, l'employeur peut attribuer à l'employé en disponibilité un nouveau classement en vue d'une affectation ou d'une mutation ; ce nouveau classement demeure dans la catégorie des emplois du personnel professionnel.
- 5-3.02 La stabilité d'emploi ne peut survenir que lors de changements techniques, technologiques ou administratifs, d'un déplacement, d'une cession ou d'une fermeture d'une unité administrative ou lors d'un surplus ministériel d'employés.
- 5-3.03 La période de stabilité d'emploi de dix-huit (18) mois prévue par la présente section prend effet à la date de la mise en disponibilité prévue par l'article 5-2.07.
- 5-3.04 Au cours de la période de stabilité d'emploi, l'employé en disponibilité peut être affecté ou muté dans un emploi vacant ou dans un emploi 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, s'il répond aux conditions d'admission de la classe d'emplois et qu'il est qualifié pour combler l'emploi.
- 5-3.05 Si à la fin de la période de stabilité d'emploi, l'employeur n'a pu affecter ou muter l'employé visé selon l'article 5-3.04, il l'affecte ou il le mute dans un emploi vacant de sa catégorie d'emplois ou occupé par un employé temporaire de sa classe d'emplois ou d'une classe d'emplois accessible par reclassement dans la fonction publique ou, si cela s'avère impossible, dans une autre catégorie d'emplois pour autant qu'il soit qualifié pour exercer les attributions de l'emploi.
- 5-3.06 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 par le présent article, l'employeur n'est pas tenu de placer l'employé visé dans un emploi vacant ou occupé par un employé temporaire ou d'adopter, à son endroit, une mesure d'utilisation provisoire dans un emploi occasionnel.

Placement de l'employé en disponibilité

5-3.07 Pour affecter ou muter l'employé en disponibilité, l'employeur choisit :

- a) d'abord, parmi les employés qui bénéficient de la stabilité d'emploi, celui qui détient le classement correspondant à l'emploi à combler et qui a le plus d'ancienneté. Si plus d'un employé répond à cette condition, la priorité est accordée à celui qui a le plus d'ancienneté.

Si plus d'un employé répond à cette condition, la priorité est accordée à celui qui a été mis en disponibilité le premier.

Si l'emploi ne peut être comblé selon l'alinéa précédent, l'employé choisi est celui qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui peuvent être reclassés. Si plus d'un employé répond à cette condition, la priorité est accordée à celui qui a été mis en disponibilité le premier ;

- b) ensuite, parmi les employés qui ne bénéficient plus de la stabilité d'emploi, d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à celui qui a le plus d'ancienneté ; par la suite, à celui qui a été mis en disponibilité le premier et si plus d'un employé répond à cette condition, la priorité est accordée à celui qui a le moins d'ancienneté.

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. Lorsque l'employeur attribue un nouveau classement, il le fait en fonction d'un emploi vacant, d'un emploi occupé par un employé temporaire ou par un fonctionnaire temporaire. Dans ce cas, l'article 5-1.04 s'applique.

5-3.08 À la fin de la période de stabilité d'emploi, l'employé demeure en disponibilité tant et aussi longtemps que l'employeur n'a pas procédé à son placement dans un emploi vacant dans la fonction publique ou occupé par un employé temporaire ou par un fonctionnaire temporaire.

- 5-3.09 L'employé en disponibilité qui désire formuler un grief concernant les articles 5-3.07 et 5-3.08, le soumet selon la section 9-1.00 au sous-ministre qui, selon lui, aurait dû réaliser le placement par mutation.

Utilisation provisoire de l'employé en disponibilité

- 5-3.10 Au cours et après la période de stabilité d'emploi, l'employeur peut utiliser provisoirement l'employé en disponibilité à d'autres emplois dans la fonction publique ou à l'extérieur de la fonction publique. L'employé visé ne peut se prévaloir de l'article 6-8.02.

- 5-3.11 Sans restreindre la portée de l'article 5-3.10, l'employeur peut aussi utiliser provisoirement l'employé en disponibilité visé par la cession totale ou partielle de son unité administrative en prêtant ses services à la nouvelle entité juridique. Dans ce cas, la convention continue de s'appliquer à l'exception de la section 10-5.00.

Au cours de ce prêt de services, l'employé peut revenir sur son refus à l'égard de la cession et accepter d'être cédé. Dans ce cas, les avantages prévus par l'article 5-2.10 s'appliquent.

CHAPITRE 6-0.00 ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

- 6-1.00 **CLASSIFICATION**

Révision

- 6-1.01 Les parties forment dans un délai de trente (30) jours suivants la signature de la convention, un comité consultatif permanent de la classification des emplois du personnel visé par la convention. Ce comité est composé de six (6) membres **dont** trois (3) personnes désignées par l'employeur et trois (3) employés permanents désignés par le syndicat ainsi que d'un secrétaire désigné par l'employeur.

Chaque partie peut, à ses frais, s'adjoindre des spécialistes compétents en la matière.

Ce comité est appelé à examiner tout projet de modification à la classification qui lui est soumis par l'employeur suite à une demande d'un ministère ou du syndicat et à faire au Secrétariat du Conseil du trésor les recommandations appropriées.

Le comité se réunit à la demande de l'employeur ou des membres désignés par l'une des parties et il adopte les règles de procédure

nécessaires à son bon fonctionnement, lesquelles incluent notamment les délais à prévoir à l'article 6-1.02. Toute convocation doit contenir un ordre du jour. Un compte rendu de chaque réunion est transmis aux membres.

- 6-1.02 Toute modification à la directive de classification des chirurgiens-dentistes ou à toute autre directive en lien avec le corps d'emploi des chirurgiens-dentistes fait l'objet d'une consultation auprès du syndicat par l'employeur.

Les commentaires ou propositions soumis par le syndicat, le cas échéant, font l'objet d'une rétroaction de l'employeur au comité prévu à l'article 6-1.01.

- 6-1.03 Lorsqu'une classe d'emplois est créée ou modifiée :

- a) l'échelle de traitement est fixée par l'employeur en se basant sur les traitements établis dans le respect de l'économie générale de la classification. Cette nouvelle échelle ne peut avoir pour effet de diminuer le régime des traitements ;
- b) l'employeur doit transmettre toute nouvelle échelle de traitement au syndicat dans un délai suffisant pour lui permettre de formuler ses commentaires avant son entrée en vigueur ;
- c) conformément à l'article 9-1.06, le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant la date de transmission de la nouvelle échelle de traitement, présenter un grief par écrit à l'employeur représenté par la Direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor s'il croit que cette nouvelle échelle de traitement approuvée par l'autorité compétente n'a pas été fixée conformément au paragraphe a) ci-dessus.

Intégration

- 6-1.04 Lorsqu'il y a lieu de modifier le classement d'employés à la suite d'une modification de la classification des emplois du personnel visé par la convention :

- a) les règles d'intégration doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la modification et elles doivent être conformes à l'économie générale de la classification ;
- b) à défaut d'une entente entre les parties, l'employeur fixe les règles de l'intégration et en transmet une copie au syndicat. Dans les trente

jours (30) suivant la transmission des règles au syndicat, celui-ci peut, s'il estime que les règles fixées par l'employeur ne sont pas conformes à l'économie générale de la classification, soumettre le litige à un arbitre choisi par les parties. La décision rendue par l'arbitre sur le litige est finale et exécutoire ;

- c) l'intégration est effectuée conformément aux règles établies et l'employé est avisé de sa classe d'emplois, de son échelon et de son taux de traitement. Une copie de cet avis est transmise au syndicat.

6-1.05 Le taux de traitement de l'employé faisant l'objet d'une intégration par suite d'une modification de la classification ne peut être diminué.

Appel de classement

6-1.06 L'employé qui fait l'objet d'une intégration, prévue par le paragraphe c) de l'article 6-1.04, peut en appeler, de sa classe d'emplois, de l'échelon ou du taux de traitement qui lui a été attribué. L'employé non intégré peut également en appeler du fait qu'on ne l'a pas intégré si, selon lui, il satisfait à toutes les conditions prévues par les règles d'intégration.

L'appel de classement s'effectue selon la procédure décrite aux articles 6-1.07 et 6-1.08

6-1.07 La première étape de l'appel se fait de la façon suivante :

- a) L'employé présente l'appel au sous-ministre, avec une copie au syndicat, au moyen du formulaire prévu, dans un délai de trente (30) jours à compter de la date à laquelle l'avis d'intégration lui a été remis ou expédié sous pli recommandé ou, pour les non intégrés, avant la date limite fixée dans les règles d'intégration ;
- b) dans les trente (30) jours suivant la présentation de l'appel, les parties forment un comité ad hoc composé d'un (1) représentant du sous-ministre et d'un (1) représentant du syndicat. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées par l'employé et, dans les cinq (5) jours qui suivent la fin de son enquête, de faire un rapport écrit à l'employé, au sous-ministre, à l'employeur et au syndicat, de sa recommandation unanime motivée ou, à défaut de recommandation unanime, des recommandations également motivées de chacun des membres du comité.
Toute recommandation unanime du comité ad hoc lie les parties ; le sous-ministre attribue, le cas échéant, le nouveau classement recommandé, et ce, par un nouvel avis d'intégration dont une copie est expédiée à l'employé et au syndicat dans les trente (30) jours suivant la transmission du rapport du comité à l'employeur ;

- c) lors de l'enquête instruite par le comité ad hoc, l'employé peut se faire accompagner par son délégué syndical ;
- d) à défaut d'un rapport unanime du comité ad hoc, le sous-ministre attribue, s'il y a lieu, un nouveau classement conformément aux règles d'intégration. L'employé est avisé de son nouveau classement au moyen d'un nouvel avis d'intégration dont une copie est expédiée au syndicat dans les trente (30) jours suivant la transmission du rapport du comité ad hoc à l'employeur ;
- e) lorsque l'intégration concerne des employés répartis dans plus d'un ministère, la recommandation du comité ad hoc est soumise au Secrétariat du Conseil du trésor pour décision.

6-1.08 La deuxième étape de l'appel s'effectue de la façon suivante :

le syndicat peut soumettre un appel à l'arbitre choisi par les parties au moyen du formulaire prévu et selon l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- a) si le nouvel avis d'intégration expédié à l'employé n'est pas conforme à la recommandation unanime du comité ad hoc ;
- b) si un nouvel avis n'a pas été émis ;
- c) si le syndicat croit que l'employé aurait dû se voir attribuer un nouveau classement ;
- d) si le syndicat croit que le nouveau classement attribué n'est pas conforme aux règles d'intégration.

L'appel doit être soumis dans les trente (30) jours suivants la remise ou l'expédition sous pli recommandé à l'employé du nouvel avis d'intégration prévu au paragraphe b) ou d) de l'article 6-1.07 de la première étape ou, à défaut de l'émission de cet avis dans le délai prescrit, entre le trente et unième (31^e) et le soixantième (60^e) jour suivant la transmission du rapport du comité ad hoc au sous-ministre.

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

6-1.09 Les recommandations et les décisions rendues en vertu des articles 6-1.07 et 6-1.08 doivent être conformes aux règles de l'intégration. L'arbitre et le comité ad hoc ne peuvent les modifier, y suppléer, y ajouter ou en retrancher quoi que ce soit.

6-1.10 Chaque partie acquitte les dépenses et traitements de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie.

6-1.11 Un appel n'est pas réputé invalide pour le seul motif de son défaut de conformité avec le formulaire rédigé par l'employeur.

Lors d'un appel effectué en vertu de l'article 6-1.08, le syndicat doit transmettre à la Direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor une copie du formulaire d'appel rempli par l'employé lors de la première étape.

Le fait que l'employeur ne reçoive pas du syndicat copie du formulaire d'appel rempli par l'employé lors de la première étape ne peut être invoqué devant un arbitre.

6-1.12 L'employé peut obtenir un congé d'une durée raisonnable pour :

- a) assister comme partie en cause ou à titre de témoin, si nécessaire, à l'enquête instruite par le comité ad hoc, conformément à l'article 2-3.06 ;
- b) assister à une séance d'arbitrage soit comme partie en cause, soit à titre de délégué syndical, soit à titre de témoin, conformément à l'article 2-3.07.

6-2.00 **CLASSEMENT**

6-2.01 Le classement de l'employé se fait suivant le *Règlement sur le classement des fonctionnaires*, et son taux de traitement est déterminé par la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires* et par la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois dans la fonction publique*.

Toute modification, affectant les employés, concernant le *Règlement sur le classement des fonctionnaires* ou la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires* fait l'objet d'une consultation du syndicat.

6-2.02 L'employé qui estime recevoir un traitement non conforme aux normes prévues par la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires* peut, dans les trois (3) mois suivant l'accession à une classe d'emplois, demander la révision des données ayant servi à établir son traitement. L'employé fait sa demande au sous-ministre qui lui transmet sa réponse dans les trente (30) jours.

6-3.00 **ANCIENNETÉ**

6-3.01 Aux fins du paragraphe a) de l'article 1-1.01 et sans restreindre la portée des articles 6-3.04 et 10-2.17, l'ancienneté de l'employé se calcule en années et en jours.

Pour les fins de calcul, un (1) an est égal à deux cent soixante (260) jours ouvrables, étant entendu que l'employé ne peut accumuler plus d'une (1) année d'ancienneté au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs.

Toutefois, pour l'employé à temps plein dont la semaine de travail est différente de la semaine normale prévue par l'article 4-1.01, un (1) an est égal au nombre de jours ouvrables prévus par son horaire au cours d'une année financière.

6-3.02 L'ancienneté de l'employé occupant un emploi à temps partiel ne s'accumule que durant les heures prévues à la durée hebdomadaire fixée par le sous-ministre conformément à l'article 4-1.05 à l'exclusion, toutefois, des heures additionnelles à celles prévues à l'horaire de l'employé et exécutées à la demande expresse du sous-ministre. Pour les fins de calcul, un 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 accumuler plus d'une (1) année d'ancienneté au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs.

6-3.03 L'employé temporaire mis à pied inscrit sur la liste de rappel prévue à l'article 6-4.08 cesse d'accumuler de l'ancienneté et ne continue à l'accumuler que lorsqu'il est rappelé au travail, à titre d'employé temporaire, en vertu de cette liste ou qu'il fait l'objet d'une utilisation provisoire sur un emploi occasionnel en vertu de la section 6-4.00.

6-3.04 L'employé temporaire ou permanent perd son ancienneté dans les circonstances suivantes :

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

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

6-3.05 Aux fins de la présente section, le jour férié est considéré comme un jour ouvrable.

6-4.00 **STATUT DE PERMANENT ET LISTE DE RAPPEL DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES**

Permanence

6-4.01 À l'expiration de la période continue d'emploi prescrite en vertu de l'article 14 de la *Loi sur la fonction publique*, l'employé nommé à titre temporaire acquiert le statut de permanent s'il est maintenu en fonction.

6-4.02 Le sous-ministre rend accessible à l'employé, à son entrée en fonction, une description écrite de ses attributions. L'employé est informé du travail qu'il a à accomplir ainsi que de la supervision professionnelle dont il pourra bénéficier.

6-4.03 Le sous-ministre fait l'évaluation du rendement de l'employé avant la fin du sixième mois qui suit son entrée en fonction et, si nécessaire, un mois avant la fin de son stage probatoire prévu par la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique*.

6-4.04 Lorsque le sous-ministre décide de mettre fin à l'emploi de l'employé temporaire au cours ou à la fin du stage probatoire prévu par la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique*, il doit lui faire parvenir un avis écrit de sa décision au moins un (1) mois avant de mettre fin à son emploi. Le sous-ministre procède aussi à l'évaluation du rendement de l'employé.

À la demande de l'employé, le sous-ministre fait parvenir une copie de l'avis au syndicat.

6-4.05 Aux fins de la présente section, l'avis prévu par les articles 6-4.04 et 6-4.08 interrompt, à compter de sa date de transmission ou de sa date d'expédition par courrier recommandé, la période continue d'emploi mentionnée à l'article 6-4.01.

6-4.06 La décision du sous-ministre de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire au cours ou à la fin du stage probatoire prévu par la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique* ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de cette convention sauf si la décision du sous-ministre a pour but d'éluder l'acquisition par l'employé de droits résultant de la réussite de son stage probatoire.

Malgré ce qui précède, l'employé justifiant de 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 des griefs prévue à la section 9-1.00.

- 6-4.07 L'employé temporaire enceinte ou qui bénéficie d'un congé de maternité dont on met fin à l'emploi au cours ou à la fin du stage probatoire prévu par la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique*, bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise pour la raison qu'elle est enceinte ou qu'elle est en congé de maternité et elle peut alors présenter un grief. Dans ce cas, il incombe au sous-ministre de prouver qu'il a pris cette décision pour une autre cause juste et suffisante.

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

- 6-4.08 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.

- 6-4.09 L'employé temporaire qui n'a pas pris la totalité des jours de vacances accumulés au moment de sa mise à pied reçoit une indemnité équivalant à la durée des vacances non prises.

- 6-4.10 Lorsque le sous-ministre doit faire un choix entre plusieurs employés temporaires pour 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 temporaires d'accomplir les attributions reliées à l'emploi.

- 6-4.11 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.

6-4.12 Le sous-ministre maintient à jour la liste de rappel ministérielle prévue par l'article précédent et en transmet une copie au syndicat deux (2) fois par année, au plus tard le 30 avril et le 31 octobre. De plus, lorsqu'il 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.

6-4.13 L'employé qui veut 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, peut soumettre un grief selon la section 9-1.00 dans les trente (30) jours suivant la transmission de l'avis prévu par l'article 6-4.08.

6-4.14 Avant de doter un emploi vacant par voie de recrutement, le sous-ministre doit le doter par un employé temporaire inscrit sur une liste de rappel ministérielle en suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée de son ministère et pour autant que cet employé satisfasse aux conditions d'admission de la classe d'emplois et aux exigences de l'emploi.

Lorsque l'emploi vacant ne peut être comblé conformément au premier alinéa, cet emploi doit être doté par un employé temporaire inscrit sur la liste de placement interministérielle pour autant qu'il satisfasse aux conditions d'admission de la classe d'emplois et aux exigences de l'emploi.

À partir des coordonnées fournies par l'employé temporaire et apparaissant à son dossier, le sous-ministre rappelle l'employé, par téléphone, au moins dix (10) jours avant la date à laquelle il doit se présenter au travail. Il fait au moins deux (2) appels téléphoniques, chacun à des jours différents et à des moments différents de la journée. Le sous-ministre confirme le rappel par écrit. L'employé confirme sa réponse par écrit au plus tard dans les cinq (5) jours suivant la date de livraison de cet 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 la date prévue pour son avancement d'échelon est survenue pendant sa mise à pied et si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues par la section 6-6.00 sont respectées.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à l'employé temporaire qui a déjà bénéficié de l'avancement d'échelon suite à une nomination à titre d'employé occasionnel.

6-4.15 L'employé temporaire n'est pas tenu de se présenter au travail si l'emploi offert se situe à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de résidence ou de son ancien port d'attache. Aux fins du présent article, la

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

Utilisation provisoire des employés temporaires sur des emplois occasionnels

- 6-4.16 Lorsque le placement de l'employé temporaire sur un emploi vacant ne peut être réalisé, l'employeur réfère l'employé temporaire sur un emploi occasionnel de son ministère d'origine, de sa classe d'emplois ou à une autre classe d'emplois du même niveau de mobilité, pour autant qu'il soit qualifié pour exercer les attributions de l'emploi.
- 6-4.17 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 à une autre classe d'emplois du même niveau de mobilité, pour autant qu'il soit qualifié pour exercer les attributions de l'emploi.
- 6-4.18 Aux fins de l'utilisation provisoire de l'employé temporaire dans un emploi occasionnel, l'employé reçoit un avis confirmant son embauche à titre d'employé occasionnel. La classe d'emplois qui lui est attribuée est celle qu'il détenait 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.
- L'embauche de l'employé temporaire conformément à l'alinéa précédent n'est possible qu'à compter de la date de sa mise à pied à titre d'employé temporaire.
- Durant une période d'emploi à titre occasionnel, l'employé temporaire demeure inscrit sur la liste de rappel ministérielle et sur la liste de placement interministérielle.
- 6-4.19 La durée de toutes périodes d'utilisation provisoire d'un employé temporaire dans un emploi occasionnel ne peut être considérée dans l'établissement de la période continue d'emploi aux fins de l'acquisition du statut d'employé permanent.
- 6-4.20 La réserve de congés de maladie de l'employé temporaire mis à pied est maintenue et ne peut être utilisée durant une période d'utilisation provisoire dans un emploi occasionnel.

Perte du droit de rappel et de placement des employés temporaires

6-4.21 Un 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 les circonstances suivantes :

- a) sous réserve de l'article 6-4.15, le refus de l'emploi offert lors de l'appel téléphonique prévu par l'article 6-4.14 ou le défaut de participer à une activité de sélection pour un emploi vacant, pour lequel l'employé satisfait aux conditions d'admission de la classe d'emplois et aux exigences du secteur d'activités, sauf si des circonstances indépendantes de sa volonté l'en empêchent ;
- b) le défaut de se présenter à la date indiquée sur l'avis confirmant son rappel, sauf si des circonstances indépendantes de sa volonté l'en empêchent. Dans ce dernier cas, l'employé conserve son rang et l'emploi est offert à un autre employé dont le nom apparaît sur la liste ou à une autre personne. Aux fins du présent paragraphe, l'état relié à la maternité est assimilé, durant une période maximale continue de vingt-six (26) semaines incluant la semaine de l'accouchement, à une circonstance indépendante de la volonté de l'employée ;
- c) le défaut de se présenter à la date indiquée sur l'avis prévu par l'article 6-4.18 pour son utilisation provisoire à titre d'employé occasionnel, sauf si des circonstances indépendantes de sa volonté l'en empêchent ;
- d) lors de son congédiement administratif ou disciplinaire, de sa retraite ou lors de sa démission si celle-ci n'a pas été suivie, dans les trente jours de la prise d'effet de cette dernière, d'une nomination dans un autre emploi de la fonction publique.

L'employé temporaire qui perd son droit de rappel et de placement conformément à l'alinéa précédent perd son ancienneté.

L'employé temporaire qui refuse l'emploi occasionnel offert en vertu de l'article 6-4.16 ou 6-4.17 ou qui fait défaut de participer à une activité de sélection pour un emploi occasionnel, sauf si des circonstances indépendantes de sa volonté l'en empêchent, n'est plus référé sur un emploi occasionnel.

6-4.22 Les jours de congé de maladie de l'employé temporaire mis à pied sont payés conformément à l'article 8-1.34 lorsque son nom est rayé de la liste de rappel ministérielle et de la liste de placement interministérielle des employés temporaires. Ce paiement est effectué dans les quarante-

cinq (45) jours suivant le retrait de son nom, sur la base du traitement de l'employé au moment de sa mise à pied à titre d'employé temporaire.

6-4.23 Les sections 1-1.00, 9-1.00, 9-2.00 et 9-3.00 de même que les articles 6-4.08 à 6-4.23, 6-3.03 et 6-3.04 sont les seules dispositions applicables aux employés temporaires mis à pied.

6-5.00 **ÉVALUATION**

6-5.01 L'évaluation est l'appréciation par ses supérieurs des résultats du travail atteints par l'employé, eu égard :

- à la description de ses attributions ;
- à la formulation des responsabilités et de ses mandats ;
- à la signification des attentes en termes d'objectifs et de comportement (connaissances, habiletés professionnelles et qualités personnelles) qu'il doit démontrer dans l'accomplissement de son travail ;

le tout en relation avec l'exercice de l'emploi.

L'évaluation doit favoriser la communication entre l'employé et ses supérieurs.

L'évaluation ne peut être fondée exclusivement sur des données quantitatives.

6-5.02 L'évaluation de l'employé s'effectue au moins une fois par année. Cette disposition s'applique à l'employé temporaire à la condition qu'il ait travaillé au moins six (6) mois à titre temporaire. Toutefois, si l'employé termine un mandat important d'au moins six (6) mois, il peut requérir une évaluation ad hoc, conformément à l'article 6-5.01.

6-5.03 L'évaluation est faite au moyen d'un formulaire d'évaluation dûment rempli et signé par les supérieurs de l'employé ; ce dernier en reçoit une copie de son supérieur et signe l'original pour attester qu'il l'a reçue. S'il refuse de signer l'original, il est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle elle lui a effectivement été expédiée. Le contenu de l'évaluation et la signification des attentes doivent faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre l'employé et son supérieur immédiat, ainsi que son supérieur hiérarchique si ce dernier le juge à propos, compte tenu des circonstances.

- 6-5.04 À compter de la date de réception de sa copie, l'employé dispose de trente (30) jours pour prendre connaissance de son évaluation et faire parvenir par écrit, sous pli recommandé, à son supérieur ses commentaires sur l'évaluation, lesquels sont annexés à l'original de la fiche conservée au dossier de l'employé. Si dans ce délai de trente (30) jours l'employé conteste les faits sur lesquels son évaluation est fondée, ces faits ne peuvent être considérés comme ayant 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 prorogé pour la durée de son absence.

- 6-5.05 L'employé doit, le cas échéant, évaluer des fonctionnaires autres que des employés et, à la demande du supérieur hiérarchique, participer à l'évaluation des employés dont il assume la supervision sur le plan professionnel.

6-6.00 **PROGRESSION DANS LA CLASSE**

Avancement d'échelon

- 6-6.01 L'employé est admissible à l'avancement d'échelon qui lui est accordé, sur rendement satisfaisant, suivant les règles d'avancement prévues par la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*. Malgré ce qui précède, l'employé doit, pour avoir droit à l'avancement d'échelon, avoir travaillé au moins six (6) mois.

Les dates d'avancement d'échelon pour la première période de paie de mai et de novembre sont les suivantes :

- 23 avril 2020	-22 octobre 2020
- 22 avril 2021	-21 octobre 2021
- 21 avril 2022	-20 octobre 2022

- 6-6.02 L'article 6-6.01 s'applique à l'employé occasionnel qui est nommé à titre temporaire à la condition d'avoir accumulé, à la date prévue pour l'avancement d'échelon, au moins neuf (9) mois d'ancienneté dans sa classe d'emplois depuis son dernier avancement d'échelon.

- 6-6.03 Pour l'employé à temps partiel, sauf pour l'employé à temps complet bénéficiant d'une semaine provisoirement réduite, aux fins de l'article 6-6.01, les périodes prévues par la présente section sont traduites

en heures sur la base de douze (12) mois égalant mille huit cent vingt-six heures et trois dixièmes (1 826,3) lesquelles s'entendent des heures régulières telles que définies par l'article 4-1.05.

6-6.04 Aux fins de l'application du 2e alinéa de l'article 6-6.01, l'employé en congé avec traitement pour études de perfectionnement, l'employée en congé de maternité en vertu de l'article 8-3.09 ou bénéficiant d'une prolongation en vertu de l'article 8-3.13, l'employée en congé spécial en vertu des articles 8-3.22 ou 8-3.23, l'employé en congé à l'occasion de la naissance en vertu de l'article 8-3.24, l'employé en congé de paternité en vertu de l'article 8-3.25, l'employé en congé pour adoption en vertu des articles 8-3.30 ou 8-3.31, l'employé en congé sans traitement en vue d'une adoption en vertu de l'article 8-3.37, l'employé en congé sans traitement en vertu de l'article 8-3.38, mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines, l'employé libéré en vertu de la section 2-3.00, l'employé en congé compensatoire pour des heures de travail effectuées en vertu de la section 4-2.00 ou du régime d'horaire variable, l'employé en détachement conformément à la section 10-1.00 de même que l'employé absent qui répond à la définition d'invalidité et qui est soumis à l'application des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.16 n'est pas considéré comme absent du travail.

L'employé qui, en application des présomptions de présence au travail prévues à l'alinéa précédent est considéré avoir travaillé au moins six (6) mois n'a droit à l'avancement d'échelon que s'il satisfait aux deux (2) conditions ci-dessous :

- a) l'employé n'a pas reçu une évaluation faisant état de son rendement insatisfaisant ni n'a fait l'objet d'un suivi particulier en raison d'un rendement insatisfaisant durant la période de référence en cause ; et
- b) l'employé a eu droit à un avancement d'échelon ou a reçu une évaluation faisant état de son rendement satisfaisant au cours de la période de référence antérieure.

Dans le cas où l'employé n'a fait l'objet d'aucune évaluation de rendement au cours de la période de référence antérieure ni n'a eu d'avancement d'échelon au terme de celle-ci au motif qu'il a été absent plus de six (6) mois ou l'équivalent, la période de référence à considérer est celle immédiatement antérieure à celle-ci.

6-7.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

- 6-7.01 Les parties collaborent à assurer le progrès des employés en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation par le développement de ses ressources humaines.
- 6-7.02 Il appartient à l'employeur d'établir et de mettre en application la politique de développement des ressources humaines des employés de la fonction publique.
- 6-7.03 Le sous-ministre, suivant les politiques et les directives en vigueur, établit ses plans et administre ses programmes de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en cette matière, en tenant compte particulièrement de l'employé en région ; il tient aussi compte de l'employé ayant besoin de recyclage ou de formation à la suite de changements technologiques. Il prévoit à son budget les sommes nécessaires pour les réaliser dont une partie est affectée à un ensemble d'activités permettant l'accroissement de la compétence de l'employé en relation avec l'exercice de leur emploi actuel ou d'un autre emploi éventuel dans la fonction publique notamment par la participation à des congrès et des colloques.
- Le sous-ministre consacre une enveloppe minimale correspondant à trois (3) jours/personne par employé à la réalisation de ces activités de développement.
- 6-7.04 Le sous-ministre prend les dispositions nécessaires afin que les représentants du syndicat, par l'entremise du comité des relations professionnelles, soient consultés lors de la phase d'identification des besoins des employés qui précède l'élaboration de chaque plan annuel de développement des ressources humaines.
- 6-7.05 Le sous-ministre analyse les besoins identifiés et détermine ceux qui seront retenus prioritairement.
- 6-7.06 Aux fins de la présente section, le sous-ministre convoque les représentants du syndicat par l'entremise du comité des relations professionnelles dans le but :
- a) de les informer des objectifs de son plan annuel de développement des ressources humaines, des programmes disponibles et des règles concernant la présentation des demandes de développement des ressources humaines des employés ;

- b) de leur permettre de faire valoir formellement leur point de vue sur les besoins collectifs et sur l'établissement des priorités pour l'année financière suivante ;
- c) de les informer du bilan de réalisation des activités de développement des ressources humaines de l'année financière précédente.

- 6-7.07 Le sous-ministre veille à ce que les employés connaissent les programmes disponibles et les règles concernant la présentation des demandes de développement des ressources humaines.
- 6-7.08 La sélection de l'employé appelé 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 la politique et les directives applicables.
- 6-7.09 Au terme de sa participation à un programme de développement des ressources humaines, l'employé ne peut être affecté à des attributions inférieures à celles qu'il exerçait, de façon principale et habituelle, au moment de son départ.
- 6-7.10 La nature des programmes de développement des ressources humaines suivis par l'employé ainsi que les attestations ou les résultats obtenus au cours de ceux-ci sont consignés à son dossier.
- 6-7.11 Lorsque l'employé participe à une activité de développement des ressources humaines, les dispositions suivantes s'appliquent :

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 est réputée constituer les heures de la journée normale de travail, telle que définie aux articles 4-1.01 et 4-1.02, si la 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, telles que prévues aux articles 4-1.01 et 4-1.02, 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 assiste l'employé lors d'une activité de développement requise 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, ne peut donner ouverture aux heures supplémentaires prévues à la section 4-2.00.

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.

6-7.12 Sous réserve des articles 6-7.11 et 6-7.14, l'employé qui participe à un programme de développement des ressources humaines bénéficie d'une remise du jour férié ou du congé hebdomadaire dans les trente (30) jours qui suivent la date de son retour, si ce programme prévoit des cours ou des activités inhérents à ce programme durant un jour férié ou un congé hebdomadaire.

6-7.13 Les dispositions particulières prévues par l'employeur pour les frais de déplacement de l'employé qui suit un programme de développement prévalent dans ce cas.

Toutefois, ces dispositions particulières ne doivent pas être inférieures aux conditions relatives aux frais de déplacement prévus par les chapitres 7-0.00 et 10-0.00. Toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par le sous-ministre à l'employé est remise au sous-ministre.

6-7.14 La période normale de vacances accordée par une maison d'enseignement ou un organisme fréquenté par l'employé qui y suit un programme de développement des ressources humaines 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 par cette maison d'enseignement ou cet organisme tiennent lieu des jours fériés prévus par la section 4-4.00.

6-7.15 L'acceptation de la demande de l'employé de participer à un programme de développement proposé ou exigé par sa corporation professionnelle et nécessaire au maintien de son droit de pratique professionnelle est soumise :

- a) aux critères prévus dans la politique et les directives en vigueur ;
- b) au fait que l'employé occupe un emploi dont l'exercice nécessite ce droit de pratique.

6-8.00 **MOUVEMENTS DE PERSONNEL**

6-8.01 Les parties conviennent de confier au comité des relations professionnelles le mandat de discuter des moyens de favoriser la mobilité des employés au sein de la fonction publique. À cet égard, l'employeur prend les mesures raisonnables pour diffuser aux employés les offres d'affectation, de mutation ou de promotion.

6-8.02 L'employé dont les attributions principales et habituelles ne correspondent pas aux attributions de sa classe d'emplois a le droit de réclamer d'être reclassé, s'il répond aux conditions d'admission de la classe d'emplois dont les attributions correspondent à l'emploi qu'il exerce.

6-8.03 Les modes de dotation prévus par la *Directive concernant la dotation des emplois dans la fonction publique* s'appliquent aux emplois à temps partiel.

6-8.04 Un employé à temps plein n'est pas tenu d'accepter un emploi à temps partiel.

6-8.05 Un employé à temps partiel a priorité d'accès à un emploi à temps plein de son ministère s'il en fait la demande et s'il satisfait aux conditions d'admission et aux exigences de l'emploi.

Toutefois, cette priorité ne s'exerce qu'après celle prévue pour les employés en disponibilité dans le processus de dotation d'un emploi à temps plein, sous réserve des priorités établies par la loi et du pouvoir du sous-ministre d'affecter un employé du ministère. De plus, cette priorité ne s'applique pas à l'employé à temps plein dont la durée hebdomadaire de travail a été provisoirement réduite.

Désignation d'un remplaçant temporaire et désignation à titre provisoire d'un employé à un emploi d'un administrateur d'État ou de cadre

6-8.06 Un employé peut être appelé par le sous-ministre :

- a) soit à remplacer temporairement un administrateur d'État ou un cadre des classes d'emplois 1 à 5 ;

- b) soit à exercer provisoirement les attributions d'un emploi vacant d'un administrateur d'État ou d'un cadre des classes d'emplois 1 à 5.

Lorsque la ou le sous-ministre n'a pas désigné une ou un employé en application des paragraphes a) et b) et qu'il y a une liste de déclaration d'aptitudes ou une banque de personnes qualifiées valide sur laquelle sont inscrits des employés ou des employés du même secteur de travail que l'emploi à combler, la ou le sous-ministre détermine, après considération des employés ou des employés inscrits, s'il y a lieu de désigner l'un d'eux. Il reçoit, sur une base quotidienne, la prime prévue par l'article 7-3.03 lorsqu'il a accumulé quarante-cinq (45) jours consécutifs de désignation.

- 6-8.07 Le sous-ministre ne peut, durant la période prévue par le présent article, désigner un autre employé ou interrompre cette période dans le seul but d'éluder l'application des articles 6-8.06 et 7-3.03.

Sauf exception, la durée de la période n'excède pas douze (12) mois.

- 6-8.08 Aux fins de l'article 6-8.06, l'employé ainsi désigné doit remplir les attributions et responsabilités inhérentes à l'emploi auquel il est désigné.

Toutefois, l'employé ne peut agir auprès des employés à titre de représentant du sous-ministre dans la procédure de règlement des griefs, ni dans l'évaluation, sous réserve de l'article 6-5.05, ni dans l'imposition de mesures disciplinaires.

CHAPITRE 7-0.00

RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE

7-1.00 RÉMUNÉRATION

Dispositions générales

- 7-1.01 Aux fins de la convention collective, par traitement, on entend le traitement annuel de l'employé comprenant son taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire.

Le traitement horaire de l'employé s'obtient en divisant son traitement annuel par mille huit cent vingt-six et trois dixièmes (1 826,3).

Pour l'employé à temps partiel, le traitement est proportionnel aux heures prévues à son horaire.

7-1.02 Par taux de traitement, on entend le taux de traitement annuel de l'employé selon le taux de l'échelle correspondant à son classement et à son échelon, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, supplément ou majoration de traitement, rémunération additionnelle, prime et allocation.

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

7-1.03 L'échelle de traitement est constituée par l'ensemble des taux de traitement de la classe d'emplois.

7-1.04 Les taux et l'échelle de traitement en vigueur pour la durée de la convention sont ceux apparaissant à l'annexe 1.

Majoration des taux de l'échelle de traitement

7-1.05 *Période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021*

Chaque taux de l'échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majoré de 2,00 %² avec effet le 1er avril 2020.

7-1.06 *Période du 1er avril 2021 au 31 mars 2022*

Chaque taux de l'échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de 2,00 %² avec effet le 1er avril 2021.

7-1.07 *Période du 1er avril 2022 au 31 mars 2023*

Chaque taux de l'échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2022 est majoré de 2,00 %² avec effet le 1er avril 2022.

Autre majoration des taux de l'échelle de traitement

7-1.08 Chaque taux de l'échelle¹ de traitement en vigueur le 1er avril 2020, après application du paramètre général d'augmentation salariale prévue à l'article 7-1.05, est majoré de 4,00 %² avec effet le 1er avril 2020.

¹ La majoration des taux de l'échelle de traitement est calculée sur la base du taux horaire.

² Toutefois, les clauses de la convention collective relative aux employés hors échelle s'appliquent.

¹ La majoration des taux de l'échelle de traitement est calculée sur la base du taux horaire.

² Toutefois, les clauses de la convention collective relative aux employés hors échelle s'appliquent.

Rémunération additionnelle

7-1.09 Période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020

L'employé a droit à une rémunération additionnelle³ correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2019 au 31 mars 2020.

Période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021

L'employé a droit à une rémunération additionnelle³ correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée du 1er avril 2020 au 31 mars 2021.

Allocation et prime

7-1.10 Chaque allocation et chaque prime, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et du même pourcentage que ceux déterminés aux articles 7-1.05 à 7-1.07.

Employé hors échelle

7-1.11 L'employé dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des taux de l'échelle de traitement prévues aux articles 7-1.05 à 7-1.08, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des taux de l'échelle de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, à la date de la majoration en cause par rapport au jour précédant la date de la majoration, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du jour précédant la date de la majoration correspondant à sa classe d'emplois.

7-1.12 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article précédent a pour effet de situer à la date de la majoration l'employé qui était hors échelle le jour précédant la date de la majoration à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cet employé d'atteindre le taux de traitement de cet échelon.

7-1.13 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à la classe d'emplois de l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation

³ 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.

établi conformément aux articles 7-1-11 et 7-1.12 ci-dessus, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement précédant immédiatement la date de majoration.

- 7-1.14 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-sixième et trois dixièmes (1/1826,3) du montant forfaitaire annuel prévu.

Prestation de travail

- 7-1.15 L'échelle de traitement applicable aux employés et figurant à l'annexe 1 est établie sur la base d'une prestation hebdomadaire de travail de trente-cinq (35) heures.

7-2.00 VERSEMENT DES GAINS

- 7-2.01 L'employé reçoit sa paie toutes les deux (2) semaines, le jeudi.

- 7-2.02 La totalité de la paie de l'employé lui est versée par virement automatique dans un compte unique dans l'institution financière de son choix au Québec.

Aux fins de permettre le versement de la paie, l'employé remplit et remet au sous-ministre le formulaire d'adhésion au virement automatique.

Un état de dépôt électronique est remis à l'employé. Il contient les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets. Toutefois, 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 cet environnement technologique celui-ci recevra un état de dépôt en format papier.

L'employeur peut modifier le formulaire d'adhésion en transmettant un avis au syndicat quarante-cinq (45) jours à l'avance si cette modification est relative aux informations requises pour que ce formulaire soit dûment rempli conformément au présent article.

- 7-2.03 Sur demande, un acompte sur traitement, d'au moins soixante-cinq pour cent (65 %) de son traitement, est remis au plus tard cinq (5) jours après la date du versement prévu par l'article 7-2.01 à l'employé déjà inscrit sur la liste de paie et ayant droit à sa paie, mais dont la paie n'a pu lui être remise conformément à l'article 7-2.01 pour un motif indépendant de sa volonté.

7-2.04 Le nouvel employé et l'employé qui revient au travail après une absence sans traitement reçoivent leur paie dans les trente (30) jours qui suivent leur entrée en fonction consécutive à leur nomination ou leur retour au travail. De plus, ces employés peuvent bénéficier de l'acompte sur traitement prévu par l'article 7-2.03.

7-2.05 Les sommes que l'employeur doit payer à l'employé en exécution d'une sentence arbitrale ou d'une entente intervenue entre les parties et réglant un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de l'entente ou, selon le cas, suivant la date de la sentence arbitrale.

Les sommes dues en exécution d'une sentence arbitrale portent intérêt à compter du dépôt du grief.

7-2.06 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 à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas de l'article 7-2.04 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière, au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter de l'expiration de ce délai.

De plus, les sommes payables suivant l'article 7-2.05 portent également intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter de l'expiration du délai prévu par cet article.

7-2.07 À son départ, l'employé qui a donné un préavis de quinze (15) jours reçoit de l'employeur :

- a) un état détaillé des sommes dues relatives au traitement, aux congés de maladie et aux vacances ;
- b) et, le cas échéant, les formulaires qui lui permettent d'obtenir le remboursement des sommes mentionnées ci-dessus.

Ces sommes sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date du départ de l'employé. Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, ces sommes dues portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter de l'expiration de ce délai.

Lorsque des sommes sont dues par l'employé au moment où son emploi prend fin, et qu'il n'y a pas possibilité pour le sous-ministre d'opérer compensation à même les sommes à lui verser, le délai de prescription

de 30 jours pour déposer un grief patronal visant la récupération de ces sommes, débute à compter de l'expiration du délai imparti au sous-ministre pour procéder au règlement de départ, soit le délai prévu à l'alinéa précédent.

7-2.08 L'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé par une prétendue violation ou fausse interprétation de l'article précédent, peut soumettre un grief selon la section 9-1.00.

7-2.09 Avant de réclamer de l'employé des sommes qui lui ont été versées en trop, le sous-ministre remet à l'employé un état détaillé des montants dus.

Le sous-ministre consulte l'employé 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. La retenue ne doit toutefois 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 8-1.00 et 8-2.00, la somme n'est pas récupérée 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 le présent article, la somme versée en trop laquelle porte intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale* à compter de la date de la réclamation par le sous-ministre, jusqu'à la date du début du remboursement.

7-2.10 Lorsque des intérêts sont exigibles en vertu d'une disposition de la convention collective, ces derniers ne portent pas intérêt.

7-2.11 Malgré le deuxième alinéa de l'article 7-2.09, dans les cas ci-après énumérés, les sommes réclamées à un employé sont remboursées selon les modalités suivantes :

- a) si les sommes versées en trop résultent de l'application de l'article 8-1.19 ou 8-2.08 en raison du paiement rétroactif d'une prestation d'invalidité de base par un organisme public, toutes les sommes à récupérer sont exigibles immédiatement en un seul versement selon les modalités prévues à ces articles ;
- b) si les sommes versées en trop résultent des retards à réduire le traitement en application du régime d'assurance traitement, la retenue est effectuée au terme de l'invalidité, soit au retour au travail de l'employé selon l'horaire qui lui est applicable, pendant une

période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué ;

- c) si les sommes versées en trop résultent de l'application de l'article 4-7.45 ou 8-3.22, la retenue est effectuée conformément aux modalités prévues à ces articles.

7-2.12 Sans restreindre les modalités de récupération prévues aux articles 7-2.09 et 7-2.11 la ou le sous-ministre peut, avec l'accord de l'employé, pour une partie ou la totalité des sommes versées en trop, inclure aux modes de récupération, une ou plusieurs des possibilités ci-dessous :

- a) remboursement, lors de la conciliation annuelle, à même la réserve de congés de maladie (8-1.29) ;
- b) remboursement, en tout temps, à même l'excédent de 20 jours de la réserve de congés de maladie ;
- c) remboursement, au 31 mars 2024, lors de la liquidation des banques de congés de maladie en application de la lettre d'entente concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie et le rachat de service non contribué à un régime de retraite.

7-3.00 **ALLOCATIONS ET PRIMES**

Allocation de disponibilité

7-3.01 L'employé en disponibilité, à la demande expresse du sous-ministre, reçoit une rémunération d'une (1) heure au taux horaire prévu à l'article 7-1.01 de la convention, pour chaque période de huit (8) heures en disponibilité.

Allocation d'ambiance

7-3.02 L'employé travaillant dans un établissement de détention qui, en raison de la nature de ses attributions, est régulièrement en contact avec les prisonniers, a droit à deux (2) journée de congé par année, soit une (1) journée par période équivalant à cinq (5) mois travaillés. Ces congés, qui peuvent être accumulés durant l'année, sont pris à un moment qui convient au sous-ministre et à l'employé.

Le sous-ministre peut remplacer chaque journée de congé par une allocation d'ambiance :

du 1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021	247 \$
du 1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022	252 \$
à compter du 1 ^{er} avril 2022	257 \$

Prime de remplacement temporaire et de désignation à titre provisoire

- 7-3.03 La prime prévue par l'article 6-8.06 est calculée au prorata de la durée de remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire, à partir des sommes annuelles suivantes :

du 1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021	4 790,00 \$
du 1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022	4 886,00 \$
à compter du 1 ^{er} avril 2022	4 984,00 \$

Prime de chef d'équipe

- 7-3.04 Une prime de cinq pour cent (5 %) de son taux de traitement est accordée à l'employé qui exerce de façon principale et habituelle un emploi de chef d'équipe au sens de la *Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion*, et ce, auprès d'une équipe composée d'au moins quatre (4) autres employés professionnels appartenant à une classe d'emplois du même niveau de mobilité que l'employé.

7-4.00 FRAIS REMBOURSABLES LORS D'UN DÉPLACEMENT ET AUTRES FRAIS INHÉRENTS

- 7-4.01 Les frais de déplacement et d'assignation sont réglementés par la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*.
- 7-4.02 L'employeur peut en tout temps modifier cette directive après avoir pris avis du syndicat, au moins vingt (20) jours ouvrables avant l'entrée en vigueur de la modification, 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.
- 7-4.03 Les frais de déplacement encourus par l'employé qui, en dehors de son lieu de travail, participe à une entrevue à la suite d'une offre d'affectation, de mutation ou d'une activité de sélection reliée à la promotion, sont remboursés conformément à la directive mentionnée à l'article 7-4.01 en autant que cet employé satisfasse aux conditions minimales d'admission de l'emploi visé.

- 7-4.04 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'intérêts.

7-5.00 **FRAIS À L'OCCASION D'UN DÉMÉNAGEMENT**

- 7-5.01 Les dispositions de la présente section visent tout employé qui, à la demande du sous-ministre, fait l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile, et ce, conformément aux conditions prévues par l'article 6 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*.

L'employé qui répond à une offre d'affectation, de mutation ou de promotion est réputé agir à la demande du sous-ministre.

Malgré ce qui précède, les articles 7-5.03 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 à l'effet d'aliéner son droit au déménagement en contrepartie d'une indemnité compensatoire.

- 7-5.02 L'employé doit être avisé de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. Dans le cas d'un déménagement à la suite d'un déplacement total ou partiel d'une unité administrative, l'avis se calcule à compter de la fin de la période prévue par le premier alinéa de l'article 5-2.08 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 peut pas exiger que l'employé déménage au cours de l'année scolaire sauf s'il y consent.

- 7-5.03 L'employé, après avoir obtenu l'autorisation du sous-ministre, peut bénéficier des allocations prévues ci-après. La réclamation de ces allocations doit être faite au plus tard douze (12) mois après le changement de port d'attache impliquant le changement de domicile.

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

Congés

7-5.04

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 et retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, le sous-ministre rembourse à l'employé, pour lui, son conjoint et son enfant à charge, les frais de transport pour un voyage aller et retour ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois (3) jours et ce, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*;

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles, le sous-ministre peut autoriser des jours additionnels.

Le sous-ministre peut, sur demande de l'employé, remplacer le remboursement de frais de transport et de séjour de l'enfant à charge par le remboursement des frais de garde de cet enfant à charge. La somme versée 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 séjour et de transport 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*.

Les congés octroyés à l'employé à temps partiel en vertu des paragraphes a) ou b) ci-dessus sont d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables pour l'employé qui travaille à plus de 75 % du temps complet et d'une journée et demie (1 ½) pour celui qui travaille de 25 % à 75 % du temps complet.

Le sous-ministre peut, sur demande de l'employé, remplacer le remboursement de frais de séjour de l'enfant à charge par le remboursement des frais de garde de cet enfant à charge. La somme versée 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 de son emménagement. De plus, cet accommodement ne peut avoir pour effet d'augmenter les frais de transport qui autrement auraient été remboursables à l'employé pour le transport de son enfant à charge s'il l'avait accompagné.

Frais de déménagement

7-5.05 Le sous-ministre rembourse, sur production de pièces justificatives et conformément à l'annexe 1 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, les frais occasionnés par 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 des 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.

D'autre part, le présent article ne s'applique pas à l'employé qui, selon le 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.

7-5.06 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.

Entreposage des meubles

7-5.07 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 des 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

7-5.08 Le sous-ministre paie, à l'employé qui a déménagé, l'indemnité pour les dépenses connexes prévue par l'article 5 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*.

Rupture de bail

7-5.09 À l'abandon d'un logement avec bail à durée indéterminée, le sous-ministre paie, s'il y a lieu, à l'employé visé par l'article 7-5.01 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 du bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles et sur production de pièces justificatives, le sous-ministre peut prolonger le délai de trois (3) mois prévu par le premier alinéa sans excéder le terme fixé par le bail.

- 7-5.10 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

- 7-5.11 Le sous-ministre paie pour la vente ou l'achat de la résidence principale de l'employé déménagé ou de celle 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 aux fins d'habitation, à l'endroit de son nouveau port d'attache, à la condition que l'employé ou son conjoint soit déjà propriétaire de la résidence principale au moment du déplacement et qu'il l'ait vendue, ou que l'employé ou son conjoint ait été propriétaire d'une résidence principale avant le déplacement qui a occasionné la location d'une résidence de l'employeur ; les frais réels encourus pour l'obtention d'un certificat de localisation sont remboursés ;
- c) les frais réels engagés pour la radiation de l'hypothèque ;
- d) la taxe municipale sur les mutations immobilières ;
- e) les frais d'évaluation ou les frais d'inspection exigés par l'institution prêteuse.

Toutefois, le paragraphe a) du présent article ne s'applique pas à l'employé qui, selon le 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.

7-5.12 Si la résidence principale de l'employé déménagé ou celle 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 de premier rang ;
- c) le coût de la prime d'assurance ;
- d) les intérêts courus sur un emprunt auprès d'une institution prêteuse, contracté pour l'achat ou la construction de la nouvelle résidence principale. Ces intérêts qui sont remboursés au moment de la vente, sont calculés sur un emprunt qui ne peut excéder la différence entre le prix de vente de la résidence principale nouvellement vendue et le solde de l'hypothèque ;
- e) les seuls frais de garde suivants de la résidence principale inoccupée ;
 - i) les frais d'électricité et de chauffage ;
 - ii) les frais raisonnables nécessaires à l'entretien courant du terrain de la résidence principale ;
 - iii) les frais raisonnables nécessaires à la surveillance de la résidence principale lors de circonstances jugées exceptionnelles ou lorsque la compagnie d'assurance l'exige.

Sont également remboursables, sur production de pièces justificatives, les frais communs de condominium pour la portion afférente aux dépenses mentionnées au présent article.

Dans des circonstances jugées 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.

Toutefois, le paragraphe e) du présent article ne s'applique pas à l'employé qui, selon le 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

- 7-5.13 Le sous-ministre rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de l'avis prévu par l'article 7-5.02, lorsqu'il est nécessaire que l'employé se rende à son nouveau port d'attache avant l'expiration de cet avis.
- 7-5.14 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.
- 7-5.15 Dans des circonstances jugées exceptionnelles, si le sous-ministre autorise une prolongation des périodes mentionnées aux articles 7-5.13 et 7-5.14, 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.
- 7-5.16 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 et retour ;
 - b) toutes les trois (3) semaines, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1 609) kilomètres, si la distance à parcourir est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres, aller et retour.

Exclusions

- 7-5.17 Les articles 7-5.11 et 7-5.12 ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans.

Cependant, le sous-ministre rembourse à l'employé, sur présentation du bail, le montant de son nouveau loyer pendant au plus trois (3) mois si sa résidence principale ou celle 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 jugées exceptionnelles, le sous-ministre peut autoriser la prolongation du délai prévu par l'alinéa précédent. Cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période excédant douze (12) mois à compter du moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

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

- 7-5.18 Toutefois, les dispositions prévues par les articles 7-5.11, 7-5.12 et 7-5.17 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.

7-6.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

Définitions

- 7-6.01 Aux fins de l'application de la présente section, les expressions et termes suivants signifient :

- a) **personne à charge** : le conjoint, l'enfant à charge ou tout 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 son statut de personne à charge lorsque aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside l'employé.

L'enfant de vingt-cinq (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) **point de départ** : domicile au sens légal du terme au moment du recrutement, de l'affectation ou de la mutation dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit

point de départ peut être modifié par entente entre le sous-ministre et l'employé sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

Le fait pour l'employé déjà couvert par la présente section de changer d'employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

7-6.02 Les secteurs suivants sont considérés comme isolés aux fins d'une allocation pour isolement :

Secteur V : les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujjaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujaq, Kangirsuk, Salluit, Umiujaq.

Secteur IV : les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska, Inukjuak, Puvirnituk, Kuujuaq, Kuujuarapik, Whapmagoostui, Shefferville, Kawawachikamach ;

Secteur III : le territoire situé au nord du 51^e degré de latitude incluant Oujé-Bougoumou, Mistissini, Chisasibi, Radisson et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités énumérées 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 Îles-de-la-Madeleine.

Secteur I : les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Lebel-sur-Quévillon, Témiscaming et Ville-Marie Angliers, Béar, Belleterre, Duhamel, Fabre, Fugèreville, Guérin, Kipawa, Laforce, Latulipe, Laverlochère, Lorrainville, Moffet, Nédélec, Notre-Dame-du-Nord, Rémigny, St-Bruno-de-Guigues, St-Eugène-de-Guigues et Winneway.

Niveau de l'allocation d'isolement

7-6.03 L'employé qui exerce ses fonctions dans l'un ou l'autre des secteurs décrits ci-dessus reçoit une l'allocation annuelle :

	Périodes		
	Du 2020-04-01 Au 2021-03-31	Du 2021-04-01 Au 2022-03-31	À compter du 2022- 04-01
AVEC PERSONNE À CHARGE			
Secteur V	21 242 \$	21 667 \$	22 100 \$
Secteur IV	18 005 \$	18 365 \$	18 732 \$
Secteur III	13 844 \$	14 121 \$	14 403 \$
Secteur II	11 005 \$	11 225 \$	11 450 \$
Secteur I	8 898 \$	9 076 \$	9 258 \$
SANS PERSONNES À CHARGE			
Secteur V	12 049 \$	12 290 \$	12 536 \$
Secteur IV	10 215 \$	10 419 \$	10 627 \$
Secteur III	8 654 \$	8 827 \$	9 004 \$
Secteur II	7 334 \$	7 481 \$	7 631 \$
Secteur I	6 221 \$	6 345 \$	6 472 \$

7-6.04 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 sans personne à charge, et ce, malgré la définition du terme « personne à charge » de l'article 7-6.01.

7-6.05 L'allocation pour isolement 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, ni de prestation, ni 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 habituelle de l'employé multiplié par 52,18.

Il en est de même dans le cas de l'employé dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures moindre que celui prévu pour des employés du même groupe. Dans un tel cas, la réduction à effectuer est faite en utilisant la formule établie au deuxième alinéa du présent article.

Malgré ce qui précède, le sous-ministre cesse de verser l'allocation d'isolement établie en vertu de la présente section si l'employé et sa personne à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérés de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de vacances

annuelles, de jour férié et chômé, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption, ou d'un accident du travail.

Cette coupure entre en vigueur la première (1^{re}) 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 de revenu prévu par l'article 8-2.02 de la convention collective puisque cette allocation est comprise dans le calcul du traitement net prévu par l'article 8-2.03.

7-6.06 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 de la section 7-6.00 et de la section 10-3.00 le cas échéant.

7-6.07 L'employé qui travaille temporairement dans l'un ou l'autre des secteurs décrits à l'article 7-6.02 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.

Pour déterminer 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 365,25. Lorsqu'au cours d'une journée il y a un séjour dans plus d'un secteur, le montant de l'allocation à verser est déterminé par le lieu du coucher.

7-6.08 L'employé bénéficiant déjà d'une allocation pour isolement reçoit, lorsqu'il doit 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 l'allocation habituelle.

Sorties

7-6.09 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 suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont : quatre (4) sorties par année pour les employés sans personne à charge et trois (3) sorties par année pour les employés avec personne à charge ;

- b) pour les localités de Clova, Havre Saint-Pierre, Parent, Sanmaur et les Îles-de-la-Madeleine : une (1) sortie par année.

Le fait que le conjoint de l'employé travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier l'employé d'un nombre de sorties supérieur à celui prévu ci-dessus.

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, pour l'employé et sa personne à charge jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller et retour de la localité isolée où se situe le port d'attache 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 et retour par avion de la localité isolée où se situe le port d'attache jusqu'au domicile au moment de l'embauche ;
- soit l'équivalent du prix d'un passage aller et retour par avion de la localité isolée où se situe le port d'attache jusqu'à Montréal.

Dans les cas prévus par les paragraphes a) et b), une sortie peut être utilisée par le conjoint non résident pour rendre visite à l'employé habitant une des régions mentionnées à l'article 7-6.02.

Dans le cas des sorties accordées à l'employé avec une 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 qui soit supérieur à celui prévu par la convention.

Chaque année, l'employé bénéficiant du remboursement des dépenses encourues pour les sorties, a droit au 1^{er} mars, à une indemnité compensatoire annuelle égale à cinquante pour cent (50 %) du montant des dépenses encourues pour la troisième (3^e) et quatrième (4^e) sortie de l'année civile précédente. Cette indemnité est payée lors du versement de la paie comprenant le 1^{er} mars.

7-6.10

Lorsqu'un employé ou sa personne à charge doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues par

l'article 7-6.09 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, le sous-ministre défraie le coût du transport par avion aller et retour. L'employé doit prouver la nécessité de ce départ. Une attestation de l'infirmière ou de l'employé 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 défraie également le transport par avion aller et retour de la personne qui accompagne la personne quittant son lieu de travail.

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. Au sens de la présente section, un proche parent est défini comme suit :

- conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur, 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.

7-6.11 Le sous-ministre accorde un congé sans traitement à l'employé lorsqu'une de ses personnes à charge doit quitter d'urgence dans le cadre de l'article 7-6.10 afin de lui permettre de l'accompagner sous réserve des congés pour événements familiaux prévus par la section 4-5.00.

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 par la présente section même s'il perd son statut de conjoint.

Autres avantages

7-6.12 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 par l'article 7-6.02 et dont le point de départ est situé à plus de cinquante (50) kilomètres de cette localité, les frais suivants :

- a) le transport de l'employé déplacé et de sa personne à charge ;
- b) le 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 transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants) s'il y a lieu, autres que ceux fournis par son employeur ;
- d) l'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu ;
- e) le 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 par le paragraphe b) du présent article est augmenté de quarante-cinq (45) kg par année d'ancienneté passé sur le territoire 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 pour aller travailler chez un autre employeur avant le 45^e jour de séjour sur le territoire à moins que le syndicat et le sous-ministre n'en conviennent autrement.

De plus, l'employé qui, à la demande de l'employeur, est affecté ou muté dans une des localités visées par l'article 7-6.02 ou hors de l'une de ces localités, se voit rembourser les frais relatifs à son déménagement selon la section 7-5.00 dans la mesure où leur remboursement n'est pas prévu par la présente section.

7-6.13

Si l'employé admissible aux dispositions des paragraphes b), c) et e) de l'article 7-6.12 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son entrée en fonction.

7-6.14 Les frais prévus par l'article 7-6.12 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 bénéfice équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source, et ce, uniquement dans les cas suivants :

- a) lors du recrutement ou lors d'une première affectation ou d'une mutation dans une des localités visées par l'article 7-6.02 ;
- b) lors d'une affectation ou d'une mutation à partir d'une des localités visées par l'article 7-6.02 vers une autre de ces localités ;
- c) lors du retour définitif par affectation ou par mutation dans une localité autre que celles visées par l'article 7-6.02 ;
- d) lors de la cessation définitive d'emploi ou d'une mise à pied. Les frais sont alors remboursés de la localité visée par l'article 7-6.02 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) lorsqu'un employé obtient un congé pour fins d'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 par l'article 7-6.12 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

7-6.15 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 et retour de la localité isolée où se situait le port d'attache au lieu d'inhumation situé au Québec.

Remboursement de dépenses de transit

7-6.16 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, engagés en transit pour lui-même et sa personne à charge, lors du recrutement et de toute sortie réglementaire prévue par 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 articles 7-6.12 à 7-6.16.

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

- 7-6.17 L'employé, dont le port d'attache est situé à Sept-Îles (dont Clark City), à Port-Cartier, Galix, ou à Rivière Pentecôte reçoit une allocation de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) de son traitement.

L'allocation de rétention de l'employé à temps partiel est calculée sur la base des heures normales définies à l'article 4-1.05.

Allocation d'adaptation

- 7-6.18 L'employé autochtone résidant dans le territoire nordique défini à la section 10-3.00, appelé à exercer de façon régulière ses attributions en dehors de l'un des secteurs prévus par l'article 7-6.02 et dont le point de départ est situé dans le territoire nordique, reçoit une allocation d'adaptation, aux conditions prévues par les articles suivants.

- 7-6.19 Le montant de l'allocation est déterminé en fonction de l'allocation prévue par l'article 7-6.03 pour le secteur où est situé le point de départ de l'employé visé et ce, pour une période de trois (3) ans, selon un taux décroissant établi comme suit :

1^{re} année : 100 % de l'allocation annuelle d'isolement ;

2^e année : 66,6 % de l'allocation annuelle d'isolement ;

3^e année : 33,3 % de l'allocation annuelle d'isolement.

Cette allocation est payée conformément à l'article 7-6.05.

- 7-6.20 L'employé visé à l'article 7-6.18 n'a pas droit à l'allocation d'adaptation lorsqu'il reçoit une allocation d'isolement.

- 7-6.21 L'employé visé par l'article 7-6.18 a droit aux divers bénéfices prévus par les articles 7-6.12, 7-6.13, 7-6.14 et 7-6.16, et ce, aux conditions applicables énoncées.
- 7-6.22 L'employé visé à l'article 7-6.18 bénéficie pour une période de trois (3) ans du régime de sortie suivant, et ce, selon les modalités de remboursement et aux conditions prévues par l'article 7-6.09.

Sans personne à charge

1^{re} année : 4 sorties
 2^e année : 3 sorties
 3^e année : 2 sorties

Avec personne à charge

3 sorties
 2 sorties
 1 sortie

**CHAPITRE 8-0.00
 RÉGIMES COLLECTIFS**

- 8-1.00 **RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, D'ASSURANCE MALADIE ET D'ASSURANCE TRAITEMENT**

LES RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, D'ASSURANCE MALADIE ET D'ASSURANCE TRAITEMENT, LA LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE ET LE RACHAT DE SERVICE NON CONTRIBUÉ À UN RÉGIME DE RETRAITE PRÉVUE DANS LA PRÉSENTE CONVENTION ENTRENT EN VIGUEUR LE 1^{ER} DU MOIS SUIVANT 60 JOURS DE LA DATE DE SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 2020-2023.

LES RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT PRÉVUES DANS LA CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015 DEMEURENT EN VIGUEUR JUSQU'À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DES RÉGIMES PRÉVUS AUX PRÉSENTES.

Dispositions générales

- 8-1.01 Les employés bénéficient en cas de décès, de maladie ou d'accident, des régimes prévus à la présente section selon les modalités suivantes :
- a) pour tout employé dont la semaine normale de travail est à temps complet ou 75 % et plus du temps complet et qui a vingt et un (21) jours de travail effectif, le sous-ministre verse sa pleine contribution ;

- b) pour tout employé dont la semaine normale de travail est plus de 25 % et moins de 75 % du temps complet et qui a vingt et un (21) jours de travail effectif, le sous-ministre verse la moitié de la contribution payable pour l'employé à temps complet et l'employé paie le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution ;
- c) pour tout employé dont la semaine normale de travail est de 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 l'horaire de travail excède l'horaire normal prévu par l'article 4-1.01, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévues à son horaire quotidien.

Définition d'invalidité

8-1.02 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une complication grave de grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances 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 invalide à d'autres attributions pour lesquelles il est apte, autant que possible dans un emploi de la catégorie des emplois du personnel professionnel. À ce moment, son taux de traitement et, le cas échéant, la somme forfaitaire ne sont pas réduits.

Période d'invalidité et période de requalification

8-1.03 À moins que l'employé n'établisse à la satisfaction du sous-ministre 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.

Lorsqu'un jour férié et chômé survient durant la période de requalification, cette journée qui, autrement, aurait été travaillée n'est pas comptabilisée comme jour de travail effectif ou de disponibilité pour un travail effectif, mais elle n'interrompt pas la période de requalification, laquelle est prolongée d'autant.

Malgré ce qui précède, est considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle l'employé doit s'absenter de son travail pour suivre 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.

- 8-1.04 La période de requalification à une nouvelle invalidité prévue à l'article 8-1.03 s'applique à l'employé à temps partiel sous réserve des particularités décrites ci-dessous :

Application pour l'employé qui occupe un emploi à temps partiel

- a) L'employé qui occupe un emploi à temps partiel est requalifié après une période de quinze (15) ou de trente (30) jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail conformément à l'horaire de son emploi à temps partiel.

Application pour l'employé à temps réduit dont l'horaire est égal ou supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet et pour l'employé en préretraite graduelle ou en retraite progressive

- b) Lorsque la période d'invalidité est de vingt (20) jours ou moins, l'employé à temps réduit est requalifié après quinze (15) jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit.
- c) Lorsque la période d'invalidité est de plus de vingt (20) jours, l'employé à temps réduit dont l'horaire est égal ou supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet et l'employé en préretraite graduelle ou en retraite progressive, et ce, peu importe le nombre d'heures prévu à sa semaine de travail, est requalifié :
- i. après une période de six (6) semaines de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit, dans le cas où la période d'invalidité est inférieure à cinquante-deux (52) semaines ;

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

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

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

- d) La période de requalification de l'employé assujetti au paragraphe c) et dont l'horaire devient à temps complet avant que ne soit complétée la période de six (6) ou douze (12) semaines, se termine à la première de ces deux éventualités :
 - i. au terme d'une période de six (6) ou douze (12) semaines de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire, tel qu'initialement prévu ;
 - ii. au terme d'une période de trois (3) ou six (6) semaines de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, le calcul de ces semaines débutant le premier jour de sa semaine normale de travail pour laquelle son horaire est à temps complet.

Application pour l'employé à temps réduit dont l'horaire est inférieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet autre que l'employé en préretraite graduelle ou en retraite progressive

- e) Lorsque la période d'invalidité est de vingt (20) jours ou moins, l'employé à temps réduit est requalifié après quinze (15) jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit.
- f) Lorsque la période d'invalidité est de plus de vingt (20) jours, l'employé à temps réduit dont l'horaire est inférieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet est assujetti à la période de

requalification prévue à l'article 8-1.03. Son horaire réduit est suspendu à compter de son retour au travail, que ce retour s'effectue avec ou sans période de réadaptation. L'horaire réduit est remis en vigueur, s'il y a lieu, lorsque la période de requalification est complétée. La suspension automatique de l'horaire réduit ne s'applique pas à l'employé à temps réduit résultant d'un congé partiel sans traitement prévu à l'article 8-3.38.

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

- g) L'employé à temps réduit résultant d'un congé partiel sans traitement prévu à l'article 8-3.38 et dont l'horaire de travail est égal ou supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet est assujetti à la période de requalification décrite aux paragraphes b) ou c), selon la situation applicable.
- h) L'employé à temps réduit résultant d'un congé partiel sans traitement prévu à l'article 8-3.38 et dont l'horaire de travail est inférieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet est assujetti à l'une ou l'autre des règles ci-dessous selon la situation qui lui est applicable :
 - i. Si l'employé choisit de mettre fin à son congé partiel sans traitement prévu à l'article 8-3.38 ou de le modifier de telle sorte que son horaire de travail soit d'au moins quatre-vingts pour cent (80 %) du temps complet, la période de requalification sera celle prévue à l'article 8-1.03 ou celle prévue aux paragraphes b) ou c) du présent article, selon la situation qui lui est applicable. Toute modification à son congé doit être présentée conformément aux dispositions prévues à la section 8-3.00.
 - ii. Si l'employé choisit de poursuivre son congé partiel sans traitement prévu à l'article 8-3.38, la période de requalification ne pourra débuter.

8-1.05 À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant d'une maladie ou d'une blessure volontairement causée par l'employé lui-même, de l'alcoolisme ou de la toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou à des actes criminels, de service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle l'employé refuse, néglige ou omet les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la présente section.

Malgré l'alinéa précédent dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, la période pendant laquelle l'employé reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de son rétablissement est reconnue comme une période d'invalidité.

Régimes d'assurance

8-1.06 L'employeur administre le régime de base d'assurance maladie et les régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat ; il effectue notamment la retenue des cotisations requises. Ce contrat, qui ne peut comporter de stipulations impliquant une obligation monétaire de la part de l'employeur autre que celles découlant de la présente section ni de stipulations contraires à la présente convention, prévoit un maximum de trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participants. Ces régimes couvrent l'employé, son conjoint ou sa conjointe, 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.

8-1.07 Toute disposition du contrat visant l'administration des régimes fait 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.

8-1.08 Les régimes complémentaires peuvent comporter, séparément ou en combinaison avec des prestations d'assurance maladie, des prestations d'assurance vie et d'assurance traitement. Les prestations d'assurance traitement complémentaire doivent répondre aux exigences suivantes :

- le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la réserve de congé 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 de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, de la *Loi sur l'assurance automobile*, de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*, de 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.

8-1.09 Une entente en application de l'article 8-1.07 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 dépôts, 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 le premier jour de la période ;
- d) aucune prime n'est payable pour une période le 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 ou de réorientation professionnelle, le nouvel assureur accorde à l'employé visé, 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 le cahier des charges lorsqu'il y a appel d'offres ; lorsque l'assureur est choisi, la transmission à l'employeur des éléments non conformes au cahier des charges le cas échéant, le tout à l'exclusion des dispositions relatives aux formules financières.

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 de la retenue des primes requises, notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement 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

- 8-1.10 L'employé bénéficie d'un montant d'assurance vie de 6 400 \$.
- 8-1.11 Le montant mentionné à l'article 8-1.10 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour l'employé visé par le paragraphe b) de l'article 8-1.01.

Régime de base d'assurance maladie

- 8-1.12 La contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie quant à tout employé ne peut excéder le moindre des montants suivants :
 - a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même, son conjoint, son enfant à charge ou sa personne à charge :
 - à compter du 1er du mois suivant 60 jours de la signature de la convention collective : 15 \$ par mois ;
 - à compter du 31 mars 2023 : 20 \$ par mois.
 - b) dans le cas d'un participant assuré seul : 2,00 \$ par mois ;
 - à compter du 1er du mois suivant 60 jours de la signature de la convention collective : 7 \$ par mois ;
 - à compter du 31 mars 2023 : 8 \$ par mois.
 - c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime de base.
- 8-1.13 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants établis à 8-1.12 a) et b)

sont diminués des 2/3 du coût mensuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime de base et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et au besoin, de nouveaux avantages peuvent être ajoutés à ces régimes complémentaires ou de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur sous réserve du maximum prévu à l'article 8-1.06, comprenant ou non le solde des prestations du régime de base d'assurance maladie.

- 8-1.14 La participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire, mais l'employé peut, moyennant un avis écrit à l'assureur, refuser ou cesser d'y participer à condition qu'il établisse que lui-même, son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance comportant des prestations similaires ou qu'il est lui-même assuré à titre de conjoint, d'enfant à charge ou de personne à charge.

Cet avis doit être adressé immédiatement à l'assureur qui doit transmettre sa décision dans les trente (30) jours suivant sa réception. Toute exemption prend effet à compter du début de la deuxième période de paie suivant l'acceptation par l'assureur.

Malgré ce qui précède, l'employé qui a refusé ou cessé de participer au régime de base d'assurance maladie, et ce, aux conditions prévues au présent article, peut néanmoins participer à l'un ou l'autre des régimes complémentaires.

- 8-1.15 L'employé qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :
- a) qu'antérieurement il était assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge en vertu du présent régime d'assurance ou de tout autre régime accordant une protection similaire ;
 - b) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge ;
 - c) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme conjoint, enfant à charge ou personne à charge.

Sous réserve des conditions précédentes, l'assurance prend effet le premier jour de la période de paie 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

8-1.16 Sous réserve de la convention collective, l'employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail :

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

Malgré ce qui précède, l'employé qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu par l'article 8-1.19 se voit appliquer les dispositions suivantes :

- chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un (1) jour complet de congé de maladie ;
 - la période d'invalidité pendant laquelle l'employé peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à la date de son départ en invalidité ;
 - l'employé conserve à sa réserve les jours de congé de maladie qui en application de l'article 8-1.19 n'ont pas été utilisés ;
- b) à compter de l'expiration de la période prévue au paragraphe a), le cas échéant, sous réserve d'un délai de carence correspondant à sa semaine de travail sans excéder 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 taux de traitement et, le cas échéant de son montant forfaitaire en excédent de ce montant, mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son taux de traitement et, le cas échéant, de son montant forfaitaire ;

- 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.

L'assignation temporaire, au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, de même que le retour au travail dans le cadre d'un programme de réadaptation professionnelle ne doivent pas avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité prévue au présent article. Il en est de même pour les périodes où, en application de l'article 8-1.02 ou de l'article 8-1.17, l'employé revient au travail.

Le taux de traitement de l'employé, aux fins du calcul des montants prévus par les paragraphes b) et c) ci-dessus, est celui prévu par l'article 7.1-02 à la date où commence le paiement de la prestation comprenant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par l'article 4-1.04 ou par l'article 10-3.14 pour une semaine habituellement majorée.

Toutefois, ce taux de traitement est réajusté conformément à la section 7-1.00 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 par l'article 6-6.01 sont respectées.

L'employé continue de recevoir, pendant sa période d'invalidité visée au présent article, les allocations d'isolement, de rétention ou d'adaptation prévues par la section 7-6.00.

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

Malgré l'alinéa précédent, la prestation est calculée en référence à la base théorique de l'horaire à temps partiel si, au cours des dix (10) périodes de paie précédant le début de l'invalidité, l'employé était en congé sans traitement ou absent(e) en vertu du chapitre 8-0.00 ou si l'employé n'était pas à temps partiel pour la totalité de ces dix (10) périodes de paie précédant le début de l'invalidité.

8-1.17 À compter de la cinquième (5^e) semaine d'invalidité au sens de l'article 8-1.02, l'employé peut, après approbation du sous-ministre, profiter 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 de l'emploi analogue. Durant cette période de réadaptation et pour le temps travaillé uniquement, l'employé reçoit son traitement au lieu de se voir appliquer les dispositions des paragraphes a), b) ou c) de l'article 8-1.16, 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 de cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.16.

Le présent article s'applique à l'employé à temps partiel. Toutefois, dans le cas de l'employé à temps réduit dont l'horaire est inférieur à 80 % du temps complet et dont l'horaire réduit a été suspendu en application du paragraphe f) de l'article 8-1.04, celui-ci reçoit, pour le temps non travaillé, les avantages prévus aux paragraphes a), b) ou c) de l'article 8-1.16 au prorata de l'horaire réduit qui lui était applicable.

8-1.18 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujetti et 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 ces cotisations au régime de retraite auquel il est assujetti si le régime y pourvoit sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Aux fins de la convention, l'employé bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance traitement visé par la section 8-1.00 est réputé en congé sans traitement même si l'employeur assume le paiement des prestations.

L'employé absent pour invalidité et soumis à l'application des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.16 pendant une période de six (6)

mois cumulatifs ou moins entre le 31 mars et le 1^{er} avril de l'année suivante, est réputé absent avec traitement aux fins de l'article 4-3.01 de la convention. Si l'employé est absent pour une période additionnelle à cette période de six (6) mois au cours d'une même année financière et soumis à l'application des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.16, il est réputé absent sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

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

8-1.19 Les prestations d'assurance traitement 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*, la *Loi sur le 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 au paragraphe a) de l'article 8-1.16 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve des jours de congé 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 8-1.16. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime de rentes du Québec, au Régime d'assurance-emploi et au Régime québécois d'assurance parentale ; de plus, les prestations prévues par le paragraphe a) déjà mentionné sont soustraites 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, accompagnée des formulaires appropriés, l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au premier alinéa doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Si l'employé est reconnu admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public, il doit en informer sans délai le sous-ministre. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement et conformément à l'article 7-2.11, le sous-ministre établit le trop-payé et l'employé doit rembourser à l'employeur, en un seul versement, dès la réception de l'état détaillé des sommes versées en trop.

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 d'invalidité ou d'indemnités en vertu d'un ou de plusieurs régimes publics ou de son régime de retraite doit, pour recevoir les prestations prévues par le présent chapitre, informer le sous-ministre des montants qui lui sont payables. Le cas échéant, il doit signer les formulaires requis pour autoriser par écrit le sous-ministre à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes visés.

- 8-1.20 Le versement des montants payables tant à titre de jours de congé 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 raisonnablement exigible, comportant notamment le diagnostic pathologique, les soins et traitement prescrits et la durée probable de l'absence.
- 8-1.21 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, le sous-ministre ou bien l'assureur ou l'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.
- 8-1.22 De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser le sous-ministre sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail à cause d'une maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées par l'article 8-1.20.

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, laquelle demande doit être faite pendant ladite absence, un certificat médical indiquant la pathologie et la durée de l'absence ou le rapport d'invalidité de l'employeur attestant qu'il est incapable de travailler. Le contenu de ce certificat médical ou du rapport d'invalidité de l'employeur est sujet à vérification par un médecin désigné par le sous-ministre et celui-ci peut également, à ses frais, faire examiner l'employé relativement à toute absence autant que possible dans la même région où demeure l'employé. Cet examen médical est effectué par un médecin désigné par le sous-ministre.

Toute divergence d'opinions entre l'employé 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. Ce médecin est payé à parts égales par le sous-ministre et l'employé. Le cas échéant, le sous-ministre rembourse à l'employé, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

L'employé qui, sans motif valable, ne se présente pas à l'examen médical auquel il est convoqué en vertu de la section 8-1.00 ou de la section 8-2.00 rembourse au sous-ministre les honoraires du médecin désigné par le sous-ministre ou la part du sous-ministre lorsque le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 7-2.09 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

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

- 8-1.23 La vérification peut être faite sur une base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque, compte tenu de l'accumulation des absences, le sous-ministre le juge à propos. Advenant que l'employé ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de l'employé, le sous-ministre peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.
- 8-1.24 Par ailleurs, si le sous-ministre a des motifs raisonnables de croire que l'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 de l'employé. Ce médecin est payé à parts égales par le sous-ministre 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 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 le sous-ministre 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.

- 8-1.25 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employé n'a pu aviser le sous-ministre sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.
- 8-1.26 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la section 9-1.00.

Réserve de congés de maladie

- 8-1.27 Pour chaque mois de l'année civile pendant lequel il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables calculés à partir des heures normales de l'employé à temps complet, 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.

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 de ce mois prévues à l'horaire de l'employé 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.

- 8-1.28 Les crédits de congés 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 jours de congé 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.

- 8-1.29 Le sous-ministre procède au paiement des jours à la réserve qui excèdent 20, dans les situations suivantes :

- a) Au 30 septembre, si la réserve de l'employé excède vingt (20) jours, cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé.

Une indemnité équivalant au nombre de jours de maladie retirés de sa réserve lui est payée. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employé au moment du paiement, lequel est effectué au cours du mois de décembre.

- b) Lorsque l'employé accède, par reclassement, promotion, rétrogradation ou réorientation, à un corps d'emplois qui n'est pas régi par la présente convention collective, mais pour lequel le régime d'assurance- traitement applicable prévoit l'accumulation de congés de maladie, le sous-ministre retire de la réserve de congés de maladie de l'employé les jours qui excèdent vingt (20) jours et paie à l'employé une indemnité équivalant au nombre de jours retirés sur la base du traitement applicable la veille de son accession au nouveau corps d'emploi. Les jours non payés demeurent à la réserve de l'employé.

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

- 8-1.30 Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.16 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employé prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

- 8-1.31 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

- 8-1.32 L'employé qui est en congé sans traitement ou qui est suspendu, n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congé de maladie et n'est admissible à aucun des avantages prévus par l'article 8-1.16, mais il conserve, sous réserve de l'article 8-1.29, les jours de congé de maladie à sa réserve au moment de son départ.
- 8-1.33 Les dispositions relatives aux 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 son nouveau classement.

Remboursement de la réserve de congé de maladie

- 8-1.34 Le sous-ministre procède au paiement de la réserve de congés de maladie dans les situations décrites ci-dessous :

- a) Au moment de sa démission, de son congédiement, de sa mise à pied, de son licenciement, de son décès ou de sa retraite, le sous-ministre paie à l'employé temporaire ou permanent ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a au moins une (1) année d'ancienneté, 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 son départ.

Malgré ce qui précède, l'employé temporaire dont l'emploi se termine au cours de son stage probatoire reçoit l'indemnité compensatrice visée à l'alinéa précédent pour les jours de congé de maladie qu'il avait droit de se faire rembourser et qu'il a transférés en vertu de l'article 10-2.13 de la convention.

- b) Lorsque l'employé temporaire ou permanent accède, par reclassement, promotion, rétrogradation ou réorientation professionnelle, à un corps d'emploi pour lequel le régime d'assurance-traitement applicable ne prévoit pas l'accumulation de congés de maladie, le sous-ministre paie à l'employé une indemnité équivalant au nombre de jours de congés de maladie à sa réserve à titre d'employé de la fonction publique. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à l'employé la veille de son accession au nouveau corps d'emploi.

Dispositions transitoires

- 8-1.35 Les articles 8-1.36 à 8-1.38 sont des dispositions transitoires applicables à l'employé qui est en lien d'emploi le 1^{er} du mois suivant 60 jours de la date de signature de la convention collective 2020-2023;

8-1.36 Le 1er du mois suivant 60 jours de la date de signature de la convention collective 2020-2023, 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.

8-1.37 Aux fins du régime d'assurance traitement, la réserve de l'employé est constituée des jours transférés en vertu de l'article 8-1.36 et des crédits de congé de maladie versés en vertu de l'article 8-1.28.

8-1.38 *Employé invalide à la date d'entrée en vigueur de la présente section*

La présente section s'applique à l'employé invalide à la date d'entrée en vigueur de la présente section sous réserve des particularités suivantes :

a) Au terme de sa période d'invalidité ou au plus tard le 31 mars 2023, selon la première des éventualités, la réserve de l'employé invalide à la date d'entrée en vigueur de la présente section 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.

b) L'employé qui a été invalide avant l'entrée en vigueur de la présente section, et qui, à la date d'entrée en vigueur de celle-ci est de retour au travail, mais n'a pas complété sa période de requalification au sens de l'article 8-1.03, n'est pas assujetti à l'article 8-1.04 et ne le deviendra qu'au moment il aura complété cette période de requalification.

c) L'employé qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente section, est invalide n'est pas assujetti aux articles 8-1.16 et 8-1.17 de la présente convention collective et demeure assujetti aux dispositions des articles 8-1.16 et 8-1.17 de la convention 2010-2015, et ce, tant que la période d'invalidité se poursuit.

8-2.00 **ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES**

8-2.01 La présente section s'applique 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

8-2.02 L'employé visé à la présente section reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la loi et le traitement net qu'il retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel l'employé aurait droit durant cette période.

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

8-2.03 Aux fins de l'article 8-2.02, le traitement net s'entend du traitement défini à la section 7-1.00 majoré le cas échéant, pendant les périodes où il y a droit, du supplément de traitement prévu par les articles 4-1.04 et 10-3.14 et des allocations de disparités régionales, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par l'employé au Régime des rentes du Québec, à l'assurance emploi, au Régime québécois d'assurance parentale, au régime de retraite et aux régimes collectifs d'assurance.

8-2.04 L'employé qui a droit à l'indemnité de remplacement du revenu mentionnée à l'article 8-2.02 est réputé invalide au sens de l'article 8-1.02 et régi par la section 8-1.00 sous réserve notamment du 2^e alinéa de l'article 8-1.16 concernant particulièrement l'assignation temporaire et la réadaptation professionnelle. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après :

a) crédits de vacances

aux fins de l'article 4-3.01 de la convention collective, l'employé est réputé absent avec traitement pour les seules périodes où peut être versée la somme complémentaire prévue à 8-2.02 ;

b) crédits de maladie

aux fins de l'article 8-1.27 de la convention collective, l'employé est réputé absent avec traitement pour les seules périodes où peut être versée la somme complémentaire prévue à 8-2.02 ;

c) assurance traitement

pendant la période où il reçoit l'indemnité complémentaire prévue par l'article 8-2.02, l'employé n'utilise pas de jours de congé de maladie 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 articles 8-1.16 et 8-1.19, 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 en appeler uniquement selon les recours prévus à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* aux fins d'établir son invalidité, de tels recours remplaçant la procédure de règlement des griefs prévue par la convention et la procédure prévue par l'article 8-1.24 concernant la divergence d'opinions entre l'employé 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 à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Cependant, dans le cas où la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ne se prononce pas sur l'incapacité de travailler de l'employé en raison de la nature de l'accident ou de la lésion, le dossier est soumis à un médecin arbitre choisi par les parties selon les modalités prévues par l'article 8-1.22.

Droit de retour au travail

8-2.05 L'employé visé à la présente section qui redevient capable d'exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue par l'article 8-1.16 doit aviser le sous-ministre dès que sa lésion professionnelle est consolidée, et ce, sous réserve de l'article 8-2.06. À son retour au travail, l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent. 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 alors été au travail.

8-2.06 L'employé visé à la présente section peut obtenir un congé sans traitement d'une durée maximale de six (6) mois en prolongation de la période prévue par l'article 8-1.16 aux conditions suivantes :

- la période d'assurance traitement dont l'employé peut bénéficier en vertu des dispositions de l'article 8-1.16 est inférieure à deux (2) ans et six (6) mois ;

- l'employé fait l'objet d'une mesure de réadaptation, prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue par l'article 8-1.16.

La durée du congé sans traitement est alors déterminée de façon à permettre à l'employé de poursuivre son programme de réadaptation, mais ne doit pas excéder le délai de deux (2) ans et six (6) mois depuis le début de l'incapacité prévue par l'article 8-1.16.

Dispositions générales

8-2.07 Malgré les articles 3-1.11 et 3-1.17, lorsqu'en application des articles 3-1.07, 3-1.09 et 3-1.14, le sous-ministre reclasse, réoriente ou rétrograde pour cause d'invalidité l'employé visé à la présente section, son taux de traitement est déterminé conformément à la Directive concernant l'attribution des taux de traitement ou taux de salaire et des bonis à certains fonctionnaires. Toutefois, le taux de traitement que recevait l'employé avant son reclassement, sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle n'est pas réduit.

8-2.08 L'employé visé à la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu peut, s'il en fait la demande au sous-ministre, recevoir les montants d'assurance traitement prévus par l'article 8-1.16 qui lui sont applicables à la date de sa demande pourvu qu'il soit réputé invalide au sens de l'article 8-1.02.

Dans ce cas, les mécanismes de révision et d'appel prévus par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* tiennent lieu de procédure d'appel pour déterminer les droits de l'employé à recevoir l'indemnité de remplacement du revenu.

Conformément à l'article 7-2.11, dès que suite à une décision d'une instance prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, l'employé reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu, il rembourse à l'employeur les sommes reçues en vertu du présent article et les articles 8-1.16, 8-1.19, 8-2.02, 8-2.03 et 8-2.04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Lorsqu'à l'issue d'un mécanisme de révision et d'appel prévus par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, des sommes ont été versées en trop à l'employé et qu'il y a lieu de corriger ses réserves de vacances et de congés de maladie, ces sommes ne sont pas récupérées et les ajustements ne sont pas effectués si l'employé a

contesté la décision concernée. Lorsque la décision est finale et sans appel, s'il y a lieu, les réserves sont ajustées et l'employé doit rembourser les sommes versées en trop. Ces sommes portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale à compter de la date où elles étaient dues jusqu'à la date où elles sont remboursées.

Le présent article ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues par les articles 8-2.05 et 8-2.06.

- 8-2.09 L'employé qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut en appeler uniquement selon les recours prévus par la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* aux fins d'établir son invalidité, de tels recours remplaçant la procédure de règlement de griefs prévue par la section 9-1.00.

De même, lorsque le sous-ministre exige que l'employé se soumette à un examen médical, il le fait conformément à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

- 8-2.10 L'employé visé à la présente section, appelé à s'absenter du travail pour comparaître à l'une ou l'autre des instances prévues par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.
- 8-2.11 L'employé qui, sans motif valable, ne se présente pas à l'examen médical auquel il est convoqué doit rembourser à l'employeur les honoraires du médecin selon les modalités prévues à 7-2.09

8-3.00 **DROITS PARENTAUX**

Dispositions générales

- 8-3.01 À moins de stipulation contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à l'employé un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était resté au travail.
- 8-3.02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption prévues par la présente section sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi ou, dans les cas et conditions prévus par la présente section, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles l'employé reçoit, ou recevrait s'il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

- 8-3.03 Dans le cas où l'employé partage avec son conjoint les prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, les indemnités prévues par la présente section ne sont versées que si l'employé reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.
- 8-3.04 Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.
- 8-3.05 Le sous-ministre ne rembourse pas à l'employé les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi*.
- 8-3.06 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.
- 8-3.07 Toute indemnité ou prestation visée par la présente section dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.
- 8-3.08 S'il est établi devant un arbitre qu'une employée temporaire s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que le sous-ministre a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Congé de maternité

- 8-3.09 L'employée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parental a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, 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 et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, 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 8-3-39 et 8-3.40, doivent être consécutives.

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

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

8-3.10 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

8-3-.11 L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par la présente section a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues par les articles 8-3.16, 8-3.18 ou 8-3.19, selon le cas.

L'employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 8-1.02 a le droit de bénéficier de la totalité de son congé de maternité ainsi que des indemnités afférentes à ce congé si elle en fait la demande.

Durant son congé de maternité, l'employée continue d'être assujettie au régime d'assurance traitement tant qu'elle rencontre la notion d'invalidité prévue à l'article 8-1.02, mais elle reçoit les indemnités prévues à la section 8-3.00 au lieu des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.16. Cette suspension des avantages n'a pas pour effet de prolonger au-delà de cent quatre (104) semaines, les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.16. Au terme de son congé de maternité, l'employée qui est toujours invalide, peut bénéficier, le cas échéant, de la partie résiduelle des avantages prévus aux paragraphes b) et c) de l'article 8-1.16.

8-3.12 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue par l'article 8-3.09. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du sous-ministre, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

8-3.13 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

L'employée peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si son propre état de santé ou l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par l'employée.

Durant ces prolongations, l'employée ne reçoit ni indemnité ni traitement. L'employée bénéficie des avantages prévus par l'article 8-3.42 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et, pendant les semaines subséquentes, des avantages prévus par l'article 8-3.43.

8-3.14 L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue par les articles 8-3.09 ou 8-3.13 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de la section 8-1.00 en autant qu'elle y ait normalement droit.

Préavis de départ

8-3.15 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un avis écrit au sous-ministre au moins quinze (15) jours avant la date du départ.

Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

Le délai de présentation de l'avis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité de l'avis, sous réserve de la production au sous-ministre d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Indemnités prévues pour l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale

8-3.16 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁴ tel que défini au paragraphe c) de l'article 8-3.20 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a le droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante⁵:

1. en additionnant :
 - a. le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) ;
 - b. et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au paragraphe a) ;
2. et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance parentale que l'employée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement de prestations, intérêts, pénalités et autres sommes recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

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

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.

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

⁵ 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.

- 8-3.17 Le sous-ministre ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'employée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré l'alinéa précédent, le sous-ministre effectue cette compensation si l'employée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre de l'employeur à cet effet. Si l'employée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituel, la compensation est limitée à cette partie.

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

Le total des sommes reçues par l'employée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement ne peut excéder le montant brut établi au paragraphe 1 du premier alinéa de l'article 8-3.16. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés de son employeur prévue à l'article 8-3.16 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

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

- 8-3.18 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁶, tel que défini au paragraphe c) de l'article 8-3.20 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 ⁷:

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance emploi, une indemnité calculée de la façon suivante :

en additionnant :

- i. le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) ;

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

⁷ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

- ii. et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent sous-paragraphe i.
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité calculée de la façon suivante :
 - 1. en additionnant :
 - i. le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) ;
 - ii. et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au sous-paragraphe i.
 - 2. et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime d'assurance emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance emploi que l'employée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement de prestations, intérêts, pénalités et autres sommes recouvrables en vertu du Régime d'assurance emploi.

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

Lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1. du paragraphe b) du premier alinéa et le montant des prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance emploi.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auquel l'employée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de

maternité, l'employée continue de recevoir, pour une période équivalente aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au premier alinéa du paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

L'article 8-3.17 s'applique à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

8-3.19 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 service⁸ tel que défini au paragraphe c) de l'article 8-3.20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit à un congé d'une durée de vingt (20) semaine et de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité calculée selon la formule suivante⁹ :

en additionnant :

- i. le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) ;
- ii. et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent sous-paragraphe i.

Le dernier alinéa de l'article 8-3.17 s'applique à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Dispositions particulières

8-3.20 Dans les cas visés par les articles 8-3.16, 8-3.18 et 8-3.19 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances annuelles 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

⁸ L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération

⁹ 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

admissible au Régime québécois de l'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 par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par le 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 et des centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariées et salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois de la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires, ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe « C » de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R -8.2).

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 8-3.16, 8-3.18 et 8-3.19 est réputée satisfaite lorsque l'employée a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe ;

- d) le traitement s'entend du traitement de l'employé-tel qu'il est prévu par l'article 7-1.01 incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par les articles 4-1.04 et 10-3.14 pour une semaine habituellement majorée ainsi que les primes prévues par les articles 7-3.03 et 7-3.04 à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Ce traitement est ajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employé a droit si les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues par la section 6-6.00 sont respectées.

Le traitement hebdomadaire de l'employée à temps partiel est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. 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 ces prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle l'employée à temps partiel qui est en congé spécial tel que prévu par l'article 8-3.22 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 de l'échelle de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire est fait à partir du traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle des traitements qui lui est applicable ;

- e) l'employée qui bénéficie d'une allocation de disparités régionales en vertu de la convention continue de recevoir cette allocation durant son congé de maternité.

8-3.21 L'employée peut reporter ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit le sous-ministre de la date du report.

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

Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Affectation provisoire et congé spécial

8-3.22 L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois qu'elle est raisonnablement en mesure d'occuper, dans les cas suivants :

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

L'employée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque le sous-ministre reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de l'employée et les motifs à l'appui de la demande de ce retrait préventif.

L'affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel et doit être effectuée si possible dans la même localité, mais de toute façon à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres du port d'attache ou du lieu de résidence de l'employée.

L'employée affectée provisoirement à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi.

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'employée enceinte, à la date de son accouchement et pour l'employée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le présent article, l'employée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, le sous-ministre verse à l'employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci ; sinon, le remboursement se fait selon les modalités prévues par l'article 7-2.11. Toutefois, dans le cas où l'employée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

Autres congés spéciaux

- 8-3.23 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 du régime d'assurance traitement ; toutefois, dans le cas des visites prévues par le paragraphe c), l'employée bénéficie au préalable d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours, lesquels peuvent être pris par demi-journée. Le sous-ministre peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

Congés à l'occasion de la naissance

- 8-3.24 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. 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 dont la conjointe accouche a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues par son horaire hebdomadaire de travail.

L'employée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Congé de paternité

8-3.25 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 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée au sous-ministre au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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 4-3.05.

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

L'employée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant

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

8-3.26 Pendant le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25, l'employé qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹⁰, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit ou qu'elle ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 8-3.16 ou 8-3.18, selon le cas, et l'article 8-3.17 s'appliquent à l'employé visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

¹⁰ L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

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

- 8-3.27 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 8-3.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.

Dispositions particulières

- 8-3.28 L'article 8-3.20 s'applique dans les cas visés aux articles 8-3.26 et 8-3.27, en faisant les adaptations nécessaires.
- 8-3.29 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 à l'article 8-3.43.

Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

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

- 8-3.30 L'employé a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le 15^e jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. L'employé qui désire se prévaloir du présent congé en avise le sous-ministre dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.
- 8-3.31 L'employé qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8-3.39 et 8-3.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée au sous-ministre au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Lorsque l'employé est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, ce congé est simultanément

la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations

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

- 8-3.32 L'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 8-3.31 s'il fait parvenir au sous-ministre, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par l'employé.

Durant cette prolongation, l'employé ne reçoit ni indemnité ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus à l'article 8-3.43.

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

- 8-3.33 Pendant le congé pour adoption prévu par l'article 8-3.31, l'employé qui a accumulé 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 deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 8-3.16 ou 8-3.18, selon le cas, et l'article 8-3.17 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

- 8-3.34 L'employé non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu par l'article 8-

3.31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cet employée ou employé a accumulé vingt (20) semaines de service¹¹.

- 8-3.35 Les paragraphes a), b), d) et e) de l'article 8-3.20 s'appliquent dans les cas visés par les articles 8-3.33 et 8-3.34, en faisant les adaptations nécessaires.

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

- 8-3.36 L'employé qui adopte l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption de l'enfant.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

- 8-3.37 L'employé bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre au moins quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

L'employé qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au sous-ministre si possible quinze (15) jours à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale du congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Le congé sans traitement prévu par le présent 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 8-3.31 s'applique alors.

Congé sans traitement

- 8-3.38 L'employé a droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre au moins trois (3) semaines à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande de congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus par le présent article. La demande doit préciser

¹¹ L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

la date de retour et l'aménagement du congé. Le sous-ministre ne peut refuser cet aménagement, à moins qu'il ne corresponde pas aux besoins du service.

a) Congé de deux (2) ans

1) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employé en prolongation du congé de maternité prévu par l'article 8-3.09 sous réserve de l'article 8-3.21.

2) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employé en prolongation du congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 ou en prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31. 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 8-3.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires ;

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

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

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

L'employé qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou 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 partiel sans traitement.

Lorsque le conjoint de l'employé n'est pas un employé d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 8-3.20, l'employé peut se prévaloir d'un congé prévu 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) Congé de cinquante-deux (52) semaines

L'employé qui ne se prévaut pas du congé prévu par le paragraphe a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par l'employé et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Ce paragraphe s'applique à l'employé qui adopte l'enfant de son conjoint.

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

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

8-3.39 Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, l'employé en congé de paternité ou l'employé en congé pour adoption en vertu de l'article 8-3.31 peut, après entente avec le sous-ministre, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

8-3.40 Sur demande présentée au sous-ministre, l'employée en congé de maternité, l'employé en congé de paternité, l'employé en congé pour adoption en vertu de l'article 8-3.31 ou l'employé en congé sans traitement à temps complet en vertu de l'article 8-3.38, 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 4-5.09 et 4-5.10.

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 est considéré en congé

sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation. L'employé bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus à l'article 8-3.43.

- 8-3.41 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 —8-3.39 ou 8-3.40, le sous-ministre verse à l'employé l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé sous réserve des dispositions prévues à l'article 8-3.02.

Avantages

- 8-3.42 Durant le congé de maternité prévu par l'article 8-3.09, les congés spéciaux prévus par les articles 8-3.22 et 8-3.23, le congé à l'occasion de la naissance prévu à l'article 8-3.24, le congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 et le congé pour adoption prévu aux articles 8-3.30, 8-3.31 ou 8-3.38, l'employé bénéficie, dans la mesure où il y a normalement droit, des avantages suivants :

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

- 8-3.43 Durant le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par l'article 8-3.38 et durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 8-3.37, l'employé conserve son expérience et son ancienneté s'accumule, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé. Il continue de participer au régime d'assurance maladie de base en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes.

L'employé peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus par l'article 8-1.08 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Retour au travail

- 8-3.44 Le sous-ministre fait 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 se présente au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger son congé de la manière prévue par l'article 8-3.38 ou de bénéficier de l'application de l'article 8-3.14.

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 présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

8-3.45 L'employé doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 8-3.38. Au terme de cette période, l'employé qui ne s'est pas présenté au travail est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employé qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

8-3.46 Au retour du congé de maternité, d'un congé spécial prévu par l'article 8-3.22 ou 8-3.23, du congé de paternité prévu à l'article 8-3.25 ou du congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 8-3.37 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines l'employé reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'il détenait, si possible dans la même localité, mais de toute façon à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

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

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

8-3.47 L'employé à qui le sous-ministre a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés sans traitement prévus par l'article 8-3.38 ou du congé sans traitement en

vue d'une adoption prévu par l'article 8-3.37 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 prévue, il est présumé avoir démissionné.

CHAPITRE 9-0.00

RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01 Toute mécontentement par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention ou par suite d'une modification, sans motif raisonnable, des conditions de travail non prévues dans la convention est réglée conformément à la présente section et à la section 9-2.00 et 9-3.00.

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

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

9-1.02 La procédure de règlement des griefs se déroule de la façon suivante :

- a) l'employé qui se croit lésé au sens de l'article 9-1.01 peut, seul ou accompagné de son délégué syndical, présenter son grief à ses supérieurs immédiat et hiérarchique, dans les trente (30) jours qui suivent cette prétendue violation ou fausse interprétation ; cette présentation se fait au moyen d'un écrit remis directement ou mis à la poste ou encore transmis par tout autre moyen, dont la preuve de transmission incombe à l'employé, au supérieur immédiat avec une copie au supérieur hiérarchique et au comité de griefs du syndicat. Cet écrit dûment signé par l'employé doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et permettre de préciser le droit recherché.
Dans le cas d'un grief de harcèlement psychologique, ce délai est de deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

L'employé accompagné, s'il le désire, de son délégué syndical, peut rencontrer ses supérieurs immédiat ou hiérarchique ou les deux avant la date fixée pour la réponse du sous-ministre.

Le syndicat peut, en la manière prévue ci-dessus, présenter un grief au nom de l'employé si ce dernier est dans l'impossibilité de le faire à cause d'une maladie ; le fardeau de la preuve de cette impossibilité appartient au syndicat ;

- b) le comité de griefs et le sous-ministre doivent se rencontrer pour discuter du grief. La rencontre est fixée par le sous-ministre à une date qui convient aux parties mais avant l'expiration du délai pour donner sa réponse ;
- c) le sous-ministre rend sa décision par écrit dans les sept (7) jours qui suivent cette rencontre ou, le cas échéant, au plus tard soixante (60) jours suivant la réception du grief ; dans l'un ou l'autre des cas, une copie de sa décision est transmise au délégué syndical et au comité de griefs du syndicat.

9-1.03 Le syndicat peut, aux conditions prévues par la section 9-3.00, soumettre le grief à l'arbitrage si la décision du sous-ministre ne satisfait pas l'employé ou si cette décision n'a pas été rendue dans l'un ou l'autre des délais prévus par le paragraphe c) de l'article 9-1.02.

9-1.04 Si plusieurs employés d'un même ministère se croient lésés au sens de l'article 9-1.01 par une même décision de l'employeur, 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 au supérieur commun des employés lésés, selon la procédure prévue par l'article 9-1.02. Cet écrit doit indiquer le nom des employés visés par le grief et contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

Toutefois, lorsque les employés relèvent tous du même supérieur immédiat, le grief est présenté à celui-ci selon les mêmes modalités.

9-1.05 Si plusieurs employés de différents ministères se croient lésés au sens de l'article 9-1.01 par une même décision de l'employeur, 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 représenté par la Direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor. Cet écrit doit indiquer le nom des employés et ministères visés par le grief et contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

L'employeur rend sa décision par écrit dans les vingt et un (21) jours suivant la réception de ce grief.

Le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément à la section 9-3.00 si l'employeur ne rend pas sa décision dans le délai prévu ou si la décision de celui-ci ne le satisfait pas.

- 9-1.06 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 convention, présenter ce grief par écrit à l'employeur représenté par la Direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor.

Toutefois, si le grief concerne un seul ministère, ce grief est présenté au sous-ministre selon les mêmes modalités.
L'employeur rend sa décision par écrit dans les vingt et un (21) jours suivant la réception du grief.

Le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément à la section 9-3.00 si l'employeur ne rend pas sa décision dans le délai prévu ou si la décision de celui-ci ne le satisfait pas.

- 9-1.07 La Direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor ou le sous-ministre, le cas échéant, peut soumettre un grief au syndicat pour une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention par celui-ci. La procédure prévue par l'article 9-1.06 s'applique en changeant ce qui doit être changé.

- 9-1.08 Tout grief doit être présenté sur le formulaire prévu à cette fin par l'employeur conformément à la procédure prévue par la présente section. Un exposé du grief n'est pas réputé invalide pour le seul motif qu'il n'est pas conforme au formulaire préparé par l'employeur.

- 9-1.09 Les délais prévus par la présente section, ainsi que tous les délais dans la convention en matière de procédure de règlement des griefs ou d'appels sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentants. Cependant, les jours de vacances de l'employé ne doivent pas être comptés dans le délai de présentation d'un grief.

Les jours fériés, les samedis et les dimanches sont comptés, mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

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

Il y a prorogation du délai lorsque le dernier jour du délai pour faire un grief ne correspond pas à une journée prévue par l'horaire de l'employé à temps partiel. Dans ce cas, le délai pour ce faire est prorogé au jour suivant prévu par son horaire. D'autre part, la durée de l'absence hors du port d'attache donnant droit à la prorogation du délai de présentation du grief est calculée en jours civils et doit être supérieure à quatorze (14) jours.

- 9-1.10 Sous réserve du paragraphe b) de l'article 2-3.01, le syndicat paie les frais et le traitement des personnes qu'il veut s'adjoindre au comité de griefs pour une réunion prévue par le paragraphe b) de l'article 9-1.02.

- 9-1.11 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.

- 9-1.12 Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur et qui règle un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants désignés à cette fin et elle lie l'employeur, le syndicat et l'employé en cause.

- 9-1.13 Les griefs soumis en vertu des conventions collectives antérieures à la convention et qui sont toujours en instance de règlement demeurent inscrits au rôle d'arbitrage, à moins que le syndicat n'avise la Direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor que certains de ces griefs sont rayés du rôle. La radiation d'un grief du rôle d'arbitrage à la demande du syndicat équivaut à un désistement.

La procédure d'arbitrage de ces griefs est celle prévue par les articles 9-3.02 à 9-3.12 de la convention.

Ces griefs sont jugés conformément aux stipulations des conventions collectives expirées en vertu desquelles ils ont été soumis.

9-2.00 **PROCÉDURE DE MÉDIATION**

- 9-2.01 En tout temps, et ce, jusqu'à la veille de l'audience, les parties peuvent convenir de soumettre un grief à la médiation.

Malgré l'alinéa précédent, les parties peuvent recourir à la médiation au début ou pendant l'audience du grief si elles y consentent et si l'arbitre saisi du grief accepte d'agir comme médiateur dès ce moment.

À défaut du consentement de l'une des parties ou si l'arbitre refuse d'agir comme médiateur, l'audience du grief se poursuit.

9-2.02 Le grief est entendu devant la médiatrice ou le médiateur à partir de la liste convenue entre les parties et qui a un contrat signé.

Malgré ce qui précède, les parties peuvent convenir de modifier ou d'ajouter des médiateurs à la liste précitée.

9-2.03 Les dépenses et les honoraires de la médiatrice ou du médiateur sont acquittés en parts égales par les parties.
La médiation se déroule en présence du médiateur, de l'employé, de deux (2) représentants du sous-ministre et d'un délégué syndical. Chacun signe le protocole prévu à cette fin fixant les règles entourant la médiation.

Le médiateur expose d'abord quel est son rôle, les différents types de médiation et son apport en vue d'aider à régler le litige.

Ensuite, chacune des parties présentes à la médiation expose la situation vécue, à commencer par l'employé.

La médiation doit se dérouler sur une seule journée. Exceptionnellement, une journée de médiation additionnelle peut être autorisée par le médiateur lorsque requise.

Au terme de la médiation, lorsque les parties présentes à la médiation conviennent d'un règlement, elles doivent signer une entente à cet effet. Le greffier du tribunal d'arbitrage en est informé par le syndicat qui lui transmet le désistement du grief.

Si les parties ne conviennent pas d'une entente à la suite de la médiation, le greffier du tribunal d'arbitrage en est informé par le médiateur. Le grief est porté au rôle d'audience conformément à la section 9-3.00.

9-2.04 Le sous-ministre maintient, le cas échéant, le traitement de l'employé lors de la médiation.

Les frais de déplacement pour participer à la médiation sont défrayés par le syndicat

9-3.00 ARBITRAGE

9-3.01 Lorsque l'une des parties demande qu'un grief soumis conformément aux dispositions de la convention collective soit porté à l'arbitrage, elle

en informe par écrit l'autre partie et le greffe, au plus tard dans les vingt et un (21) jours qui suivent le dernier délai prévu par la procédure de règlement des griefs. Cet avis doit être accompagné d'une copie conforme du grief tel que formulé et présenté par l'employé.

- 9-3.02 À la demande de l'une ou l'autre des parties à la suite de l'inscription d'un grief à l'arbitrage, le comité de griefs du syndicat et l'employeur représenté par la Direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor doivent se rencontrer pour réviser le dossier du grief et tenter d'en arriver à un règlement qui sera constaté par écrit.

Les griefs peuvent être portés au rôle dès leur inscription à l'arbitrage.

- 9-3.03 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.

Les cas échéants, 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.

- 9-3.04 Quand il y a matière à audition d'un grief, celui-ci est entendu devant l'arbitre désigné et les assesseurs, le cas échéant. Cet arbitre est choisi parmi ceux qui ont un contrat signé avec les parties, sauf lorsqu'il s'agit d'une requête pour priorité ou jonction de grief, laquelle est entendue par un arbitre spécialement identifié par les parties. L'arbitre qui dispose d'une telle requête ne peut être saisi du grief sur le fond. Lorsque la décision sur la requête est rendue, un arbitre est désigné pour entendre le ou les griefs.

L'alinéa précédent n'a pas pour effet d'empêcher les parties de signer un contrat avec d'autres arbitres ou de prolonger un contrat existant en cours de convention.

Avant de procéder à l'audience, l'arbitre doit entendre l'objection préliminaire qu'une des parties pourrait soulever. Dans le cas où il n'est pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve sur le fond pour juger de la recevabilité de l'objection, il règle celle-ci dans le plus bref délai possible. Dans le cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief sur le fond.

- 9-3.05 Aucun grief ne peut être présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi la procédure de règlement des griefs à moins qu'une disposition de la convention ne prévoie expressément le contraire.

- 9-3.06 L'arbitre décide des griefs conformément à la convention. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y retrancher quoi que ce soit. L'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts. Malgré ce qui précède, dans le cas d'un grief de harcèlement psychologique, les pouvoirs de l'arbitre sont ceux qui lui sont dévolus en cette matière par la *Loi sur les normes du travail*.
- 9-3.07 La décision de l'arbitre agissant suivant la compétence qui lui est conférée par la convention doit être motivée ; elle lie les parties et elle doit être exécutée dans le plus bref délai possible.
- 9-3.08 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante-quinze (75) jours qui suivent 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 par la signification de la sentence par le greffe.
- Le greffier du tribunal d'arbitrage doit aviser l'arbitre saisi du dossier de toute cause qui est prise en délibéré depuis plus de soixante-quinze (75) jours.
- 9-3.09 Chaque partie acquitte les dépenses et le traitement de son assesseur et de ses témoins, le cas échéant. Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés par les parties à parts égales.
- Le sous-ministre libère le plaignant sans perte de traitement pour la durée de l'audience. Dans le cas d'un grief prévu par les articles 9-1.04 et 9-1.05, la présente disposition ne s'applique qu'à un seul des plaignants.
- 9-3.10 Dans les sept (7) premiers jours de chaque mois, le syndicat et l'employeur se rencontrent et fixent d'un commun accord les causes qui sont portées au rôle.
- En cas de désaccord des parties sur le choix des causes qui doivent être portées au rôle d'audition, les causes sont entendues par l'arbitre suivant l'ordre chronologique de leur inscription à l'arbitrage.
- 9-3.11 Si plusieurs griefs de même nature et recherchant un même droit sont inscrits pour audition, le syndicat a droit de déterminer, lors de la préparation du rôle d'audition, lequel de ces griefs est entendu par l'arbitre en priorité sur les autres griefs de même nature, sous réserve que la décision sur ce grief ne peut lier les parties en ce qui concerne les autres griefs.

- 9-3.12 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation, le montant en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

CHAPITRE 10-0.00

CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINS EMPLOYÉS

10-1.00 EMPLOYÉS EN DÉTACHEMENT

- 10-1.01 L'employé en détachement dans le cadre d'une entente entre l'employeur et un autre gouvernement ou un organisme international est en congé avec traitement suivant l'échelle de traitement qui lui est applicables. Durant la période au cours de laquelle l'employé 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 convention ne s'appliquent pas à cet employé sauf le chapitre ainsi que les sections suivantes :

Chapitre 6-0.00 Organisation de la carrière ;

Sections	2-1.00	Régime syndical ;
	3-1.00	Mesures administratives ;
	3-2.00	Mesures disciplinaires ;
	7-1.00	Rémunération ;
	8-1.00	Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement ;
	8-2.00	Accidents du travail et maladies professionnelles.

Le droit de présenter un grief n'est accordé que pour le chapitre et les sections énumérés à l'alinéa précédent.

- 10-1.02 L'employé qui obtient un congé sans traitement pour travailler dans le cadre d'une entente entre l'employeur et un autre gouvernement ou un organisme international est régi par la section 4-7.00.

10-2.00 EMPLOYÉS OCCASIONNELS

Application de la convention collective

- 10-2.01 La convention s'applique à l'employé occasionnel, sous réserve des exclusions et exceptions mentionnées à la présente section.

Les conditions de travail prévues par la présente section, applicables à l'employé occasionnel engagé sur un projet spécifique, sont déterminées par la durée du projet spécifique.

10-2.02 Pour l'employé occasionnel, l'ancienneté est constituée :

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

10-2.03 Lors de sa nomination, l'employé occasionnel se voit attribuer un port d'attache par le sous-ministre.

10-2.04 L'employé occasionnel est classé, compte tenu de l'emploi à pourvoir, de la manière prévue par l'article 6-2.01.

10-2.05 L'employé occasionnel est admissible à l'avancement d'échelon, conformément aux articles 6-6.01 et 6-6.04 sous réserve des adaptations suivantes :

- a) les dates d'avancement d'échelon identifiées à l'article 6-6.01 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ;
- b) la date d'admissibilité à l'avancement d'échelon correspond à la date où l'employé occasionnel complète l'accumulation d'un (1) an d'ancienneté au même échelon de sa classe d'emplois ;
- c) l'obligation d'avoir travaillé au moins 6 mois ou l'équivalent doit s'apprécier en référence à la période nécessaire à l'accumulation de cette année d'ancienneté.

Exclusions et exceptions applicables aux occasionnels dont l'engagement est d'un (1) an et plus et à ceux engagés sur projets spécifiques d'un (1) an et plus

10-2.06 Le chapitre, les sections et les articles suivants de la convention ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel engagé pour un (1) an ou plus ou engagé sur un projet spécifique d'un (1) an ou plus :

- 4-7.05, sauf si le sous-ministre est d'accord ;
- 4-7.06 et 4-7.12 ;

- 4-7.15 à 4-7.46
- 5-0.00, régime de sécurité d'emploi ;
- 6-3.03 ;
- 6-3.04 ;
- 6-4.00, statut de permanent et liste de rappel des employés temporaires ;

De la section 6-6.00, seuls les articles 6-6.01 et 6-6.03 s'appliquent sous réserve des adaptations décrites à l'article 10-2.05.

Les sections 8-1.00, 8-2.00 et 8-3.00 ne s'appliquent à l'employé occasionnel visé par le présent article que pendant la période déterminée à son engagement. Le cas échéant, seuls les avantages déjà acquis au moment du licenciement ou de la mise à pied de l'employé occasionnel continuent de s'appliquer durant le reste de la période d'emploi déterminée à son engagement.

Exclusions et exceptions applicables aux occasionnels dont l'engagement est inférieur à un (1) an et ceux sur un projet spécifique de moins d'un (1) an

10-2.07 Le chapitre, les sections et les articles suivants de la convention collective ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel engagé pour moins d'un (1) an ou engagé sur un projet spécifique de moins d'un (1) an :

- 3-1.00, mesures administratives, sauf l'article 3-1.01 ;
- 3-2.00, mesures disciplinaires ;
- 4-3.00, vacances, sous réserve de 10-2.08 ;
- 4-5.00, congés pour événements familiaux, sous réserve de 10-2.10 ;
- 4-7.03 et 4-7.05, sauf si le sous-ministre est d'accord ;
- 4-7.06 et 4-7.12 ;
- 4-7.15 à 4-7.46 ;
- 5-0.00, régime de sécurité d'emploi ;

- 6-0.00, organisation de la carrière ;
- 7-5.00, frais à l'occasion d'un déménagement ;
- 8-1.00, régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance traitement ;

De la section 6-6.00, seuls les articles 6-6.01 et 6-6.03 s'appliquent sous réserve des adaptations décrites à l'article 10-2.05

La section 8-2.00 ne s'applique à l'employé occasionnel visé par le présent article que pendant la période déterminée à son engagement. Le cas échéant, seuls les avantages déjà acquis au moment du licenciement ou de la mise à pied de l'employé occasionnel continuent de s'appliquer durant le reste de la période prévue à son engagement.

- 10-2.08 L'employé occasionnel visé à l'article 10-2.07 reçoit à la fin de sa période d'emploi à titre occasionnel, en guise de vacances annuelles, une indemnité égale à huit pour cent (8 %) de son traitement, défini à l'article 10-2.12.
- 10-2.09 L'employé occasionnel visé à l'article 10-2.07 a droit au maintien de son traitement à l'occasion de la fête nationale, et ce, selon les conditions stipulées dans la *Loi sur la fête nationale*.
- 10.2.10 L'employé occasionnel visé par l'article 10-2.07 a le droit, sur demande présentée au sous-ministre, de s'absenter pour les motifs et périodes de temps suivants :
- a) le jour de son mariage ou de son union civile : un (1) jour, sans réduction de traitement ;
 - b) le jour du mariage ou de l'union civile de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur ou de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe : un (1) jour, sans traitement, à la condition qu'il y assiste ;
 - c) à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint ou de sa conjointe, de son fils, de sa fille, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe ainsi que pour l'enfant pour lequel elle ou il exerce une tutelle dative ou a été la ou le dernier à exercer la tutelle : deux (2) jours, sans réduction de traitement. De plus, l'employé peut s'absenter trois (3) jours additionnels à cette occasion, sans traitement ;

- d) à l'occasion du décès ou des funérailles de son gendre, de sa bru, de l'un de ses grands-parents, de son petit-enfant de même que du père, de la mère, du frère ou de la sœur de son conjoint ou de sa conjointe : une journée, sans traitement.

De plus, l'employé occasionnel visé par l'article 10-2.07 a droit aux congés prévus par les articles 4-5.07 et 4-5.09. Ces congés sont sans traitement. Le total des jours de congé utilisés en vertu de l'article 4-5.07 ne peut excéder dix (10) jours par année civile.

10-2.11

Les dispositions de la section 8-3.00 s'appliquent à l'employé occasionnel dont l'engagement est inférieur à (1) an ou est engagé sur un projet spécifique de moins d'un (1) an sans toutefois excéder les périodes où il aurait effectivement travaillé et sous réserve des particularités suivantes :

- a) le congé à l'occasion de la naissance de son enfant prévu à l'article 8-3.24, le congé à l'occasion de l'adoption de son enfant prévu à l'article 8-3.30 ou le congé pour adoption prévu à l'article 8-3.36 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 8-3.25, sa prolongation prévue à l'article 8-3.29, le congé pour adoption prévu à l'article 8-3.31 et sa prolongation prévue à l'article 8-3.32 s'appliquent. Toutefois, ces congés sont sans traitement et les indemnités prévues aux articles 8-3.26, 8-3.27, 8-3.33 et 8-3.34 ne s'appliquent pas ;
- c) concernant le congé sans traitement prévu à l'article 8-3.38, seul le congé prévu au paragraphe b) s'applique ;
- d) les congés spéciaux prévus à l'article 8-3.23 s'appliquent. Toutefois, ces congés sont sans traitement ;
- e) les articles 8-3.14, 8-3.28, 8-3.35, 8-3.37 et 8-3.43, à l'exception de l'accumulation de l'expérience, ne s'appliquent pas ;
- f) l'article 8-3.22, sous réserve des dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif, ne s'applique pas.

10-2.12

Le traitement de l'employé occasionnel visé à l'article 10-2.07 s'entend du traitement prévu par l'article 7-1.01 majoré de 6,5 %, à l'exclusion de tout supplément de traitement, prime, allocation et rémunération additionnelle. Le taux de traitement pour le travail supplémentaire doit être établi à partir du taux de traitement non majoré de 6,5 %.

Dispositions particulières

10-2.13 Lorsque les sections 4-2.00, 4-3.00, 8-1.00 et 8-2.00 s'appliquent et doivent de nouveau s'appliquer lors d'un renouvellement, d'une prolongation d'engagement à titre d'occasionnel ou d'un engagement à titre d'employé temporaire, ces sections s'appliquent comme s'il s'agissait d'un seul engagement à la condition qu'il n'y ait pas d'interruption entre les engagements visés, que ces derniers soient à l'intérieur du même ministère ou non.

Malgré ce qui précède, l'employé occasionnel peut à sa demande n'être remboursé du solde de ses congés de maladie, de ses jours de vacances ainsi que des heures additionnelles et des heures supplémentaires accumulées qu'au terme d'une interruption maximale de soixante (60) jours. Si cette interruption est de soixante (60) jours ou moins, l'alinéa précédent s'applique comme s'il n'y avait pas eu d'interruption.

L'employé occasionnel engagé de nouveau après une interruption de plus de soixante (60) jours entre les engagements doit, à chaque nouvelle période d'emploi, accumuler vingt et un (21) jours de travail effectif pour bénéficier des régimes prévus par la section 8-1.00.

Aux fins de l'alinéa précédent, un (1) jour est égal à sept (7) heures ; toutefois, pour l'employé à temps plein dont l'horaire de travail excède l'horaire normal prévu par l'article 4-1.01, un (1) jour est égal au nombre moyen d'heures prévues par son horaire quotidien.

10-2.14 L'ancienneté est un critère pris en considération par le sous-ministre lorsqu'il doit choisir entre plusieurs employés occasionnels d'une même classe d'emplois et travaillant sur le même projet spécifique pour décider lequel est licencié, mis à pied ou dont l'emploi n'est pas renouvelé.

10-2.15 Lorsque le sous-ministre veut, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement, licencier ou mettre à pied un employé occasionnel, il lui donne un avis d'une (1) semaine si la période déterminée est d'une durée inférieure à un (1) an et de deux (2) semaines si la période déterminée est d'une durée égale ou supérieure à un (1) an.

L'employée occasionnelle enceinte ou qui bénéficie d'un congé de maternité qui, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement est licenciée, mise à pied ou l'employée visée à l'article 10-2.06 dont l'engagement n'est pas renouvelé, bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise pour la raison qu'elle est enceinte. Dans ce cas, il incombe au sous-ministre de prouver qu'il a pris cette décision pour une autre cause juste et suffisante.

10-2.16 L'employé occasionnel perd son ancienneté dans les circonstances suivantes :

- démission, si celle-ci n'a pas été suivie, dans les trente (30) jours suivant sa prise d'effet, d'une nomination dans un autre emploi de la fonction publique ;
- congédiement ;
- retraite ;
- interruption d'emploi pour une période de quarante-huit (48) mois consécutifs.

Période d'essai

10-2.17 L'employé occasionnel engagé pour une période d'un (1) an et plus doit, pour être maintenu en fonction, accomplir avec succès une période d'essai de six (6) mois. La décision du sous-ministre de mettre fin à l'emploi à l'intérieur de ce délai ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

Toutefois, l'alinéa qui précède ne s'applique pas à l'employé qui a déjà complété avec succès, dans sa classe d'emplois, une période d'essai dans le ministère où il est nommé.

Malgré ce qui précède, l'employé occasionnel justifiant de deux 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 des griefs prévue à la section 9-1.00.

10-3.00 EMPLOYÉS NORDIQUES

10-3.01 La présente section prévoit les conditions de travail particulières aux employés qui travaillent dans les secteurs nordiques qui comprennent les secteurs IV et V définis à l'article 7-6.02 et les localités de Chisasibi et Radisson.

Définitions

10-3.02 Aux fins de la présente section, les expressions et termes suivants signifient :

a) **employé non résident** : 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 ;

b) **personne à charge et point de départ** : sens prévu à l'article 7-6.01.
Examens médicaux

Examen de pré-emploi

10-3.03 L'employé non résident 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 complétés. Les frais d'examen sont assumés par le sous-ministre à la condition que le candidat accepte l'emploi offert.

Contrôle médical

10-3.04 Le sous-ministre peut, en tout temps, exiger de l'employé qu'il subisse un examen médical par un médecin qu'il lui 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, s'il 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

10-3.05 Lorsqu'un employé non résident 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 défraie le coût du transport par avion aller et 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 défraie également le transport par avion aller et retour de l'employé non résident ou de la personne qui accompagne la personne évacuée du port d'attache jusqu'à Québec ou Montréal ou tout autre aéroport, à condition toutefois que le coût du transport n'excède pas celui

du transport entre Montréal ou Québec et les deux (2) postes sous-régionaux de Kuujjuak et de Whapmagoostui.

Congé sans traitement

- 10-3.06 Le sous-ministre accorde un congé sans traitement à l'employé non résidant lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, afin de lui permettre de l'accompagner sous réserve des congés pour événements familiaux prévus par la section 4-5.00.

Période d'attente

- 10-3.07 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 \$) par jour par adulte et enfant de douze (12) ans et plus et de un dollar (1 \$) par jour, par enfant de moins de douze (12) ans.

Si le sous-ministre retarde le retour d'évacuation 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 sera rémunéré comme s'il était au travail jusqu'à un maximum quotidien équivalant à sa journée de travail.

Conditions de vie

Logement

- 10-3.08 L'employé non résidant avec ou sans personne à charge peut louer de l'employeur une maison ou un appartement.

Coût de location

- 10-3.09 Le coût de location mensuel d'un appartement ou d'une maison est de quatre-vingt-dix dollars (90 \$). Un coût supplémentaire de vingt-cinq dollars (25 \$) est ajouté par pièce additionnelle en sus d'une chambre à coucher, une cuisine, un salon et une salle de bain.

Conditions de location

10-3.10 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.

Nourriture et approvisionnement

Quantité maximale allouée pour l'approvisionnement

10-3.11 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 pour :

- une quantité maximale de sept cent vingt-sept (727) kg par année, par adulte, et par enfant de douze (12) ans et plus ;
- une quantité maximale de trois cent soixante-quatre (364) kg par 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 équivalant au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

L'employé bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture, a droit annuellement au 1^{er} mars, à une indemnité additionnelle égale à soixante-six pour cent (66 %) des dépenses remboursées pour le transport de nourriture pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente.

Aux fins du présent article, les localités de Mistissini et Waswanipi sont considérées comprises dans les secteurs nordiques.

Modalités de paiement et de remboursement

- 10-3.12 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.
- 10-3.13 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, doit rembourser au sous-ministre l'argent reçu en trop. L'employé autorise le sous-ministre à déduire sur son chèque de paie l'argent reçu en trop.

Horaire de travail particulier

- 10-3.14 La semaine normale de travail 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 sept heures (7 h) et dix-huit heures (18 h) à l'exclusion de la période de repas d'une durée d'au moins une demi-heure ($\frac{1}{2}$) heure.

Tout travail effectué par l'employé en sus de trente-cinq (35) heures par semaine est rémunéré au taux horaire prévu par l'article 7-1.01.

Le présent article ne s'applique pas à l'employé à temps partiel.

Conditions régissant le déplacement entre le domicile et les secteurs nordiques au moment de l'affectation, de la mutation, du recrutement et du retour

Rémunération

- 10-3.15 Au début de l'emploi, lorsque, à la date fixée avec réservation confirmée par le sous-ministre, la compagnie aérienne retarde son départ pour le secteur d'affectation où se situe son port d'attache, 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.
- 10-3.16 Le jour du départ des secteurs nordiques ou pour les secteurs nordiques est considéré et rémunéré comme une journée normale de travail.

Frais inhérents à l'affectation, à la mutation, au recrutement et au départ des secteurs nordiques

- 10-3.17 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, s'il y a lieu, les frais de transport entre le point de départ et le secteur nordique où se situe son port d'attache sont défrayés ou remboursés par le sous-ministre, conformément aux articles 7-6.12 à 7-6.16.
- 10-3.18 L'employé non résidant embauché pour une période inférieure à douze (12) mois n'a droit qu'au remboursement des frais inhérents à son seul déplacement.
- 10-3.19 Lorsque, à la date fixée avec réservation confirmée par le sous-ministre, une compagnie aérienne retarde son départ pour son port d'attache dans les secteurs nordiques, 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

- 10-3.20 Au moment de l'affectation, de la mutation, du recrutement ou du départ définitif de l'employé des secteurs nordiques, les frais de transport de ses effets personnels et de ceux de sa personne à charge sont payés conformément aux articles 7-6.12 à 7-6.16.
- 10-3.21 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

- 10-3.22 Le sous-ministre rembourse les frais d'entreposage engagés 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 terminer une période d'emploi continu de douze (12) mois dans les secteurs nordiques ;

- c) le montant total des frais remboursés est le montant réel engagé jusqu'à concurrence de huit cents dollars (800 \$) par période de douze (12) mois.

Sorties

Journées de congé

10-3.23 L'employé a droit aux sorties prévues par l'article 7-6.09 de la convention. Le transport par avion aller et retour de l'employé non résidant et de sa personne à charge est payé par le sous-ministre. Toutefois, le coût total du transport est payé jusqu'à concurrence du coût correspondant à la distance entre le 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.

10-3.24 L'employé a droit, par année, 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 par année.

Ces journées de congé sont sans traitement à moins que l'employé ne bénéficie de journées de vacances ou un congé compensateur pour des heures supplémentaires.

Rémunération

10-3.25 L'employé est rémunéré le jour du départ pour son port d'attache dans les secteurs nordiques 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 ce 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

10-3.26 Les frais inhérents à ces sorties sont remboursés conformément à l'article 7-6.09.

10-3.27 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 ou 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 \$) par jour par adulte et enfant de douze (12) ans et plus et de un dollar (1 \$) par jour par enfant de moins de douze (12) ans.

10-3.28 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 défrayés par la compagnie aérienne. L'employé doit cependant rester en contact avec ladite compagnie pour connaître le moment du prochain départ.

10-3.29 Le sous-ministre peut en tout temps retarder le départ de l'employé non résidant ou son retour lorsqu'il juge plus économique d'utiliser un avion du gouvernement dans la coordination de ses activités. Le sous-ministre rembourse alors, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, les frais de séjour de cet employé ainsi que ceux de sa personne à charge, pour la durée de l'attente dans la mesure où ces frais de séjour ont été encourus ailleurs que dans les secteurs nordiques.

10-3.30 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, dans la mesure où il ne s'agit pas d'un endroit où le sous-ministre fournit les facilités requises.

10-4.00 **EMPLOYÉS D'UNE DÉLÉGATION OU D'UN BUREAU DU QUÉBEC À L'EXTÉRIEUR**

10-4.01 Les sections 1-4.00, 4-8.00, 7-4.00, 7-6.00, 10-1.00 et 10-3.00, les articles 7-3.01, 7-3.02 et 7-3.03 ainsi que les lettres d'entente s'y rapportant ne s'appliquent pas à l'employé d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur.

10-4.02 Les articles 7-5.04 à 7-5.12 inclusivement ainsi que les dispositions relatives au déplacement d'unité administrative prévues par le chapitre 5-0.00 ne s'appliquent pas à cet employé.

10-4.03 Certaines conditions de travail de cet employé sont prévues 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 les dispositions du chapitre 9-0.00.

- 10-4.04 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, sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée n'ait pour effet de modifier à la baisse les conditions de travail de l'employé pendant la durée d'une affectation en cours, à l'exclusion de toute période de prolongation ou de renouvellement.
- 10-4.05 Un congé demandé en vertu de l'article 4-7.01 doit être accordé à l'employé qui désire accompagner son conjoint en affectation au sens de la directive mentionnée à l'article 10-4.03, et ce, pour la durée de cette affectation.
- 10-5.00 **PRÊTS DE SERVICE**
- 10-5.01 La convention ne s'applique pas aux personnes qui travaillent pour un établissement des réseaux de l'enseignement collégial, de l'éducation et de la santé et des services sociaux, prêtées à un ministère dans le cadre de mesures de résorption, en application de la *Directive concernant l'engagement sur une base de prêts de service du personnel des réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux*.
- 10-5.02 L'employé peut, avec son consentement, être prêté à un établissement des réseaux de l'enseignement collégial, de l'éducation ou de la santé et des services sociaux ou à une organisation dont le personnel n'est pas nommé suivant la *Loi sur la fonction publique* pour la période et aux conditions convenues entre l'employé, le sous-ministre et l'établissement ou l'organisation qui requiert ses services.
- 10-5.03 Pour la durée de ce prêt, les sections 4-1.00, 4-2.00, 4-3.00 et 4-.00 ne s'appliquent pas. Dans ces cas, les dispositions traitant des mêmes sujets prévus au sein de l'établissement ou l'organisation, pour le groupe d'employés auquel il est assimilé, s'appliquent.

CHAPITRE 11-0.00

DURÉE DE LA CONVENTION

11-1.00 DURÉE DE LA CONVENTION

11-1.01 Sous réserve de dispositions spécifiques à l'effet contraire, la convention prend effet à la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2023.

Dispositions transitoires

11-1.02 La disposition suivante prend effet rétroactivement le 1er avril 2019, aux conditions qui y sont indiquées :

- Rémunération – le premier alinéa de l'article 7-1.09 ;

11-1.03 Les dispositions suivantes prennent effet le 1er avril 2020, aux conditions qui y sont indiquées :

- Rémunération – le deuxième alinéa de l'article 7-1.09 ;

11-1.04 Les dispositions suivantes prennent effet le 1er avril 2020, aux conditions qui y sont indiquées :

- Rémunération – l'article 7-1.05 ;
- Allocations et primes – les articles 7-1.10, 7-3.02, 7-3.03 et 7-3.07 ;
- Disparités régionales – l'article 7-6.03 ;
- Annexe I – Taux et échelle de traitement.

Les dispositions suivantes prennent effet le 1er avril 2021, aux conditions qui y sont indiquées :

- Rémunération – l'article 7-1.06 ;

Les dispositions suivantes prennent effet le 1er avril 2022, aux conditions qui y sont indiquées :

- Rémunération – l'article 7-1.07 ;

11-1.05 Rappel de traitement, d'allocation et primes

Les sommes résultantes de l'application de l'article 11-1.02 et 11-1.03 sont versées en un seul versement trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.

Les sommes de rappel de traitement, d'allocations et primes résultant de l'application de l'article 11-1.04 sont versées au plus tard à la première paie suivant le quatre-vingt-dixième (90e) jour de la signature de la convention. Les sommes sont établies en tenant compte de la période durant laquelle l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1er avril 2020. Il en est de même de toute somme due découlant de l'introduction d'un nouveau droit instauré par la convention collective.

Au plus tard quatre (4) mois suivant la signature de la convention, l'employeur fournit au syndicat la liste des employés ayant quitté leur emploi entre le 1er avril 2019 et la date du versement des sommes prévues au deuxième alinéa du présent article. L'employé dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 2019 et la date du versement des sommes prévues au deuxième alinéa du présent article doit faire sa demande de rappel à la Direction des ressources humaines du ministère auquel il appartenait dans les quatre (4) mois de la réception par le syndicat de la liste prévue au présent article. En cas de décès de l'employé, la demande peut être faite par les ayants droit.

LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 1
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 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 sont celles de l'employé à temps partiel y compris celles concernant un jour férié et chômé. 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 normales 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 crédits de congé 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 par l'article 8-1.17. Dans le cas où l'horaire réduit est égal ou supérieur à 80 % du temps complet, il est remis en vigueur, s'il

y a lieu, quand la capacité au travail de l'employée ou l'employé correspond à son horaire réduit et celui-ci est alors soumis à la règle de requalification décrite au paragraphe b) de l'article 8-1.04. Dans le cas où l'horaire réduit est inférieur à 80 % du temps complet, il est remis en vigueur, s'il y a lieu, après la période de travail effectif de requalification qui lui est applicable en vertu de l'article 8-1.03..

L'alinéa précédent ne s'applique pas à l'employé qui est visé par le paragraphe a) de l'article 3 de la présente lettre d'entente. Dans son cas, son aménagement de travail prévoyant un traitement réduit est remis en vigueur dès qu'il recouvre sa capacité au travail à temps complet et l'employé est alors soumis à la règle de requalification prévue à l'article 8-1.04.

4. Pour l'employé assujetti à un aménagement, sont aussi considérées 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 trente-cinq (35) heures par semaine ;
5. Un aménagement prévoit les modalités d'adaptation de l'horaire variable, le cas échéant ;
6. Un régime ministériel d'aménagement du temps de travail doit être discuté au comité ministériel sur l'organisation du travail. 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 ;
7. Un régime ministériel d'aménagement du temps de travail est un aménagement ministériel en vertu de la section 3-5.00 de la convention collective si des conditions de travail prévues à cette convention ou à la présente lettre d'entente doivent être modifiées ;
8. La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de la signature de la convention¹².

¹² Malgré l'article 8, le paragraphe d) de l'article 3 entrera en vigueur de façon coordonnée avec les dispositions transitoires prévues à l'article 8-1.38. D'ici là, le paragraphe d) de l'article 3 de la Lettre d'entente afférente de la convention collective 2010-2015 demeure en vigueur.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2
CONCERNANT LES HEURES EFFECTUÉES
EN DÉPLACEMENT À L'EXTÉRIEUR DU CANADA

Malgré la section 4-2.00, 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 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 3
CONCERNANT LA SECTION 8-1.00 ET CONCERNANT L'ADMINISTRATION
PAR L'EMPLOYEUR
DU RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE ET
DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE**

Concernant la section 8-1.00 – régime d'assurance vie, maladie et traitement

En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance tel que prévu à la section 8-1.00, la totalité du rabais consenti par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

Concernant l'administration par l'employeur du régime d'assurance maladie et des régimes complémentaires d'assurance

Les parties conviennent de ce qui suit, et ce, en application des articles 8-1.06, 8-1.07 et 8-1.09 de la présente convention collective, concernant l'administration par l'employeur du régime de base d'assurance maladie et des régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le syndicat :

1. Les pratiques administratives existantes à la date de la signature de la présente convention collective sont maintenues. Ces pratiques concernent notamment la retenue des cotisations, l'information aux assurés, la tenue de dossiers aux fins d'assurances et la transmission à l'assureur des données nécessaires requises.
2. Tel que prévu à l'article 8-1.09 de la présente convention collective, les stipulations qui y sont 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 et de toute autre modification au contrat d'assurance au minimum deux (2) mois à l'avance ;
 - 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 ;
 - 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 8-1.00.
 4. À la demande de l'une des parties, celles-ci se rencontrent pour aborder la question des différentes unités de négociation associées.
 5. La présente entente prend fin à la date correspondant à l'échéance de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 CONCERNANT LES RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Les parties reconnaissent la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation du travail et de la famille dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties encouragent les ministères et organismes à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans l'application des conditions de travail.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5
CONCERNANT LE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES**

Les parties conviennent de rehausser, à compter du 1er avril suivant la signature de la convention collective 2020-2023 et pour une durée de 3 ans, l'enveloppe minimale concernant la réalisation d'activité de développement des ressources humaines, prévue à l'article 6-7.03.

Le niveau de l'enveloppe minimale, pour cette période, sera rehaussé à 5 jours-personnes par employé.

Les parties conviennent de ne pas discuter des sujets couverts par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de la présente convention collective.

Les parties conviennent d'annexer la présente lettre d'entente à la convention collective suivant la présente convention.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6
CONCERNANT L'UTILISATION ET LA RÉSORPTION DE LA BANQUE DE
CONGÉS DE MALADIE ET LE RACHAT DE SERVICE NON CONTRIBUÉES
À UN RÉGIME DE RETRAITE

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

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 8-1.16 de la convention collective 2020-2023 (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 8-1.16. Le cas échéant, l'employé doit épuiser sa banque préalablement au paiement de la prestation prévue au paragraphe b) de l'article 8-1.16.

L'employé bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti, laquelle est prévue au premier alinéa de l'article 8-1.18 de la convention, à compter de l'épuisement des jours de congé de maladie à sa banque.

- b) à titre de congés pour responsabilités familiales et parentales en vertu de l'article 4-5.08 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 4-3.00 de la convention, et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année financière. De plus, l'employé qui utilise les jours de congé de maladie de sa banque à titre de vacances ne doit pas priver un autre employé de ses droits prévus à la section 4-3.00.

1.2 Congé de préretraite

L'employé qui opte pour une retraite totale et définitive, laquelle doit débiter au plus tard le 31 mars 2024, 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 4-3.13 de la convention, l'employé peut anticiper les crédits de vacances qu'il

accumulera durant son congé de préretraite totale pour les ajouter à ce congé ;

- b) un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des jours de maladie à sa banque et, pour l'autre partie, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie non utilisés ; cette indemnité est calculée sur la base de 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 assujéti immédiatement avant que ne débute son congé de préretraite graduelle. Le congé de préretraite graduelle peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures. Pendant cette période, les dispositions de l'article 4-1.01 de la convention afférente à la semaine normale de travail de 35 heures ne s'appliquent plus à l'employé, le nombre d'heures de sa nouvelle semaine de travail devenant sa semaine normale et ne pouvant être modifié.

Dans un tel cas, l'employé doit avoir à sa banque le nombre de jours de congé de maladie équivalant au congé de préretraite graduelle et les jours ainsi retenus ne peuvent servir à d'autres fins ; quant aux jours de congé de maladie en surplus, ils peuvent être utilisés aux fins de l'article 1.1 de la présente lettre d'entente pendant les jours travaillés, à défaut de quoi ils sont payés conformément à l'article 2 de la présente lettre d'entente.

L'employé en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance traitement pour les jours de travail prévus à son horaire normal de travail.

L'employé qui bénéficie d'une retraite progressive en vertu de l'article 4-7.48 de la convention peut choisir de bénéficier simultanément d'un congé de préretraite graduelle. Dans un tel cas, le congé de préretraite doit correspondre à la durée du temps de travail établi pour la retraite progressive et l'utilisation des congés de maladie se fait proportionnellement à ce temps de travail prévu.

Pendant la durée de son congé de préretraite totale et pendant les périodes où il épuise ses jours de congé de maladie dans le cadre de sa préretraite graduelle, l'employé n'accumule pas de crédit de congé de maladie et elle ou il n'est pas admissible à aucune des prestations visées par l'article 8-1.16.

2. REMBOURSEMENT DE LA BANQUE

2.1 Remboursement de la banque au 31 mars 2024

Les jours et fractions de jours que comporte la banque de l'employé au 31 mars 2024 lui sont payés. L'employé, le cas échéant, reçoit une indemnité correspondant au nombre de jours à sa banque, laquelle est calculée sur la base de soixante-dix pour cent (70 %) du taux de traitement applicable à l'employé au 31 mars 2024. Cette indemnité est payée dans les soixante (60) jours suivant cette date.

Toutefois, sous réserve du troisième 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 2024, l'indemnité prévue au premier alinéa est payée à l'employé ou à ses ayants droit, le cas échéant, dans les soixante (60) jours de son départ, laquelle est calculée sur la base de soixante-dix pour cent (70 %) du taux de traitement applicable à l'employé au moment de sa fin d'emploi.

Sans restreindre d'aucune façon le premier alinéa, l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus nommé à titre d'employé temporaire conserve sa banque de congé de maladie, 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.

2.2 Remboursement de la banque lors de certains mouvements de personnel

Lorsque l'employé accède, par reclassement, promotion, rétrogradation ou réorientation professionnelle, à un corps d'emploi qui n'est pas régi par la présente convention collective, corps d'emploi pour lequel les conditions de travail applicables ne comportent pas de lettre d'entente analogue à la présente concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie, le sous-ministre paie à l'employé une indemnité correspondant au nombre de jours à sa banque, laquelle est calculée sur la base de soixante-dix pour cent (70 %) du taux de traitement qui lui était applicable la veille de son accession au nouveau corps d'emploi.

L'alinéa qui précède s'applique également à l'employé qui accède, par reclassement, promotion, rétrogradation ou réorientation professionnelle, à un corps d'emploi qui n'est pas régi par la présente convention collective et pour

lequel les conditions de travail applicables comportent une lettre d'entente analogue à la présente concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie, si la date de paiement de ces banques prévue à ladite lettre d'entente, est antérieure à la date où l'employé accède à ce nouveau corps d'emplois. Si la date prévue de paiement des banques est postérieure à la date où l'employé accède au nouveau corps d'emploi, les jours de congés de maladie demeurent à la banque et l'employé est régi intégralement par les dispositions de cette autre convention collective.

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. UTILISATION DE LA BANQUE AUX FINS D'UN RACHAT

Les jours de congés de maladie qui apparaissent à la banque de l'employé peuvent être utilisés à soixante-dix pour cent (70 %) de leur valeur pour le rachat d'absences sans traitement à son régime de retraite.

4. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les parties conviennent de ne pas soulever les sujets couverts par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de la présente convention venant à échéance le 31 mars 2023.

Les parties conviennent également d'annexer la présente lettre d'entente à la convention collective subséquente à la présente convention.

5. DURÉE DE LA LETTRE D'ENTENTE

La présente lettre d'entente entre en vigueur le 1^{er} du mois suivant 60 jours de la date de signature de la convention collective 2020-2023.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7 CONCERNANT LA MISE EN PLACE D'UN PROJET PILOTE VISANT L'UTILISATION TEMPORAIRE DES EMPLOYÉS INVALIDES

CONSIDÉRANT la définition d'invalidité prévue à l'article 8-1.02 ;

CONSIDÉRANT que cette définition inclut la possibilité pour le sous-ministre d'utiliser temporairement l'employé invalide à d'autres attributions pour lesquelles il est apte, autant que possible dans un emploi de la catégorie des emplois du personnel professionnel ;

CONSIDÉRANT que les parties conviennent :

- a) que la probabilité de retour au travail diminue au fur et à mesure qu'augmente la durée d'une absence ;
- b) qu'une absence prolongée peut entraîner des difficultés susceptibles de nuire au caractère durable de ce retour ;

Les parties conviennent par la présente de mettre en place un projet pilote.

L'objectif du projet pilote est de promouvoir l'utilisation temporaire, d'en faciliter la mise en application et de préciser les conditions de travail s'appliquant dans cette situation.

À cette fin, les parties suggèrent de confier à un employé des attributions qui :

- a) vont limiter les effets négatifs associés à un retrait prolongé du travail ;
- b) peuvent contribuer au rétablissement de la personne et l'aider à accomplir les attributions habituelles de son emploi ;
- c) constitue une valeur ajoutée pour l'employé ;
- d) permettront de préserver ou développer de nouvelles habiletés ;
- e) sont utiles à l'organisation ;

L'approche retenue en est une de coresponsabilités, signifiant que tous les acteurs doivent favoriser le rétablissement de l'employé et que :

- a) l'employé sera amené à s'impliquer dans la recherche et la mise en œuvre d'alternatives à l'absence ;
- b) le médecin traitant devra détailler la ou les limitations fonctionnelles et devra être consulté sur l'utilisation temporaire ;

c) le gestionnaire doit s'impliquer dans la recherche et la mise en œuvre d'alternatives à l'absence en ce qui concerne notamment l'accompagnement à fournir à l'employé et le suivi à effectuer auprès de la Direction des ressources humaines ;

d) le Syndicat sera appelé à favoriser l'utilisation temporaire, à collaborer à la recherche d'une alternative à l'absence et à faire les liens avec l'assureur collectif ;

e) les ressources humaines devront coordonner le tout, veiller à ce que les actions soient cohérentes et identifient l'employé en utilisation temporaire au Syndicat.

1. EMPLOYÉ VISÉ

L'employé visé par le présent projet pilote d'utilisation temporaire est celui pour lequel la section 8-1.00 s'applique et qui est incapable d'exercer l'ensemble ou la majeure partie des attributions caractéristiques de son emploi en raison d'un diagnostic pouvant donner lieu à des prestations d'invalidité, mais qui serait capable d'effectuer temporairement d'autres attributions pour lesquelles il est qualifié.

Cette utilisation temporaire prend fin si la ou les limitations fonctionnelles de l'employé deviennent permanentes.

2. CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE ET DURÉE DE L'UTILISATION TEMPORAIRE

Les conditions à respecter pour mettre en place une utilisation temporaire sont :

a) l'arrêt de travail pour invalidité doit avoir été justifié par un certificat médical ;

b) les mesures préalables à la réintégration en milieu de travail et l'utilisation temporaire doivent être circonscrites dans un plan d'action ;

c) l'utilisation temporaire doit s'effectuer à temps complet ;

d) l'utilisation temporaire s'applique seulement avec l'accord du médecin traitant ;

e) l'octroi de tâches parmi celles accomplies par les chirurgiens-dentistes ou d'autres employés de niveau professionnel doit être préférablement privilégié ;

f) la durée de l'utilisation temporaire est limitée dans le temps et ne devrait pas excéder six (6) mois. Malgré ce qui précède, une utilisation temporaire pourrait être prolongée au-delà de six (6) mois, si au terme de cette durée, les informations médicales laissent présager une capacité de l'employé à réintégrer les attributions habituelles de son emploi à temps complet dans un délai raisonnablement prévisible.

3. CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES

L'employé qui fait l'objet d'une utilisation temporaire continue d'être régi par les dispositions de la section 8-1.00 portant sur le régime d'assurance traitement puisqu'il est invalide. Toutefois, plutôt que de recevoir des prestations d'assurance traitement, l'employé travaille à temps complet et reçoit son traitement.

La convention collective des chirurgiens-dentistes 2020-2023 s'applique à l'employé visé en tenant compte des précisions et des adaptations ci-dessous. La direction des ressources humaines est responsable d'informer l'employé qui fait l'objet d'une utilisation temporaire de ces précisions et adaptations.

A) Section 6-6.00 – Progression dans la classe d'emplois

Au cours de l'utilisation temporaire, la section 6-6.00 et 10-2.05 s'appliquent.

B) Chapitre 4-0.00 – Aménagement du temps de travail

L'employé visé ne peut se prévaloir d'un congé prévu à la section 4- 7.00 ni demander un aménagement du temps de travail prévu à la Lettre d'entente numéro 1. Pour l'employé bénéficiant déjà d'un aménagement du temps de travail avant son invalidité, celui-ci est suspendu pour la durée de l'utilisation temporaire.

L'horaire variable peut être maintenu, avec ou sans cumul de crédit horaire, ou suspendu selon la ou les limitations fonctionnelles identifiées par le médecin. Cette information devra être conciliée au plan d'action.

C) Section 4-3.00 – Vacances

Comme l'employé reçoit son traitement pendant l'utilisation temporaire, il accumule des vacances.

Au cours de l'utilisation temporaire, l'employé peut utiliser ses jours de vacances, conformément à la section 4-3.00.

D) Section 4-5.00 – Congés pour événements familiaux

L'employé peut se prévaloir du congé prévu à 4-5.03 durant toute période travaillée dans le cadre d'une utilisation temporaire. Il peut aussi utiliser, sa réserve ou sa banque de congés de maladie, le cas échéant, pour le congé prévu à l'article 4-5.07, soit celui pour responsabilités familiales et parentales.

E) Section 8-1.00 – Régimes d'assurance vie, maladie et traitement

Toute période travaillée dans le cadre d'une utilisation temporaire et toute absence autorisée (incluant les vacances) conformément aux dispositions du présent projet pilote, n'ont pas pour effet d'interrompre ou de prolonger la période de 104 semaines de prestations d'assurance traitement prévue aux paragraphes b) et c) de l'article 8-1.16.

Toute période travaillée dans le cadre d'une utilisation temporaire n'a pas non plus pour effet de permettre à un employé de se requalifier à une nouvelle période d'invalidité.

Dans le cas d'une absence pour cause de maladie en cours d'utilisation temporaire, l'employé reçoit les avantages prévus aux paragraphes a), b) ou c) de l'article 8-1.16 selon la période écoulée depuis le début de l'invalidité.

Régime de retraite

Pendant l'utilisation temporaire, l'employé cotise à son régime de retraite au même titre qu'il était présent au travail dans le cours normal de son emploi.

Régime d'assurance

Pendant l'utilisation temporaire, l'employé paie ses primes d'assurance collective au même titre que s'il était présent au travail dans le cours normal de son emploi.

Accumulation de congés de maladie

Sous réserve des conditions prévues à l'article 8-1.27, l'employé qui fait l'objet d'une utilisation temporaire accumule des crédits de congés de maladie puisqu'il reçoit son traitement.

F) Section 4-2.00 – Heures supplémentaires

L'employé en utilisation temporaire peut être requis de travailler en heures supplémentaires, dans la mesure où la ou les limitations fonctionnelles identifiées par le médecin traitant sont compatibles et que cela ne compromet pas son rétablissement.

4. FIN DE L'UTILISATION TEMPORAIRE

Le sous-ministre peut mettre fin en tout temps à l'utilisation temporaire, notamment sur réception d'un billet médical attestant d'un arrêt de travail à temps complet.

5. LIEN AVEC L'ASSURANCE COLLECTIVE

En tant que preneur du contrat d'assurance collective, le Syndicat doit faire les démarches nécessaires afin d'informer l'assureur collectif du présent projet pilote et des cas d'utilisation temporaire afin de prévenir et solutionner les problématiques qui pourraient survenir entourant le versement de prestations d'assurance traitement longue durée.

Dans le cas où l'admissibilité à l'assurance invalidité longue durée de l'employé serait compromise, les parties conviennent de discuter rapidement de la situation afin de trouver une solution.

6. SUIVI

Afin d'en assurer le suivi, toute situation d'utilisation temporaire envisagée pour un employé par un ministère ou organisme ou par le Syndicat, doit être préalablement approuvée par la Direction de la santé des personnes du Secrétariat du Conseil du trésor.

Les parties s'engagent à s'informer mutuellement de toute problématique pouvant survenir dans la mise en œuvre d'une utilisation temporaire pour un employé.

Les parties s'engagent aussi à partager toute information ayant une incidence sur la mise en œuvre du projet pilote et à proposer toute mesure visant à favoriser sa réussite. À cette fin, chaque partie identifie une personne responsable du présent projet et en communique les coordonnées à l'autre partie.

Au plus tard soixante (60) jours avant l'échéance de la convention collective, les parties se rencontreront pour faire un bilan.

7. FIN DU PROJET PILOTE

Le présent projet pilote prend fin le 31 mars 2023.

Les parties peuvent également y mettre fin en tout temps, moyennant un préavis écrit de trente (30) jours transmis à l'autre partie. Le cas échéant, les parties pourront convenir si les utilisations temporaires en cours peuvent se poursuivre.

Sans restreindre les droits du sous-ministre prévus au 2^e alinéa de l'article 8-1.02 quant à l'utilisation temporaire de l'employé invalide, l'employé invalide visé par le présent projet pilote peut demander d'y être soustrait.

8. ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent projet pilote entre en vigueur à la signature de la convention collective.

**LETTRE D'INTENTION NUMÉRO 1
RELATIVE AU COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES
EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS
(RREGOP)**

L'Association professionnelle des chirurgiens-dentistes du gouvernement du Québec (APCDGQ) peut formuler des demandes d'information au Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) visant les travaux du comité de travail sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ayant pour mandat d'examiner l'opportunité d'apporter certaines modifications au RREGOP en tenant compte de certains enjeux, notamment :

- d'examiner les paramètres et l'évolution des régimes de retraite ;
- d'examiner le financement ;
- de faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Ce comité de travail est composé de six (6) représentants de la partie patronale et de deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), Fédération autonome de l'enseignement (FAE), Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

Dans le cadre des travaux du comité, l'APCDGQ peut également communiquer au SCT ses opinions et observations en lien avec les enjeux abordés par le comité.

Le SCT informera l'APCDGQ des conclusions des travaux du comité et des implications des modifications au régime, s'il y a lieu.

LETTRE D'INTENTION NUMÉRO 2 RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX

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

- d'analyser les composantes suivantes du régime de droits parentaux et d'émettre des recommandations ;
- d'examiner les enjeux reliés aux modalités d'application des dispositions sur les droits parentaux prévus à la convention collective ;
- d'analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus à la convention collective afin de s'assurer de leur conformité avec le cadre législatif actuel ;
- de faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Ce comité de travail est composé de quatre (4) représentants de la partie patronale et d'un (1) représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), Fédération autonome de l'enseignement (FAE), Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

Dans le cadre des travaux du comité, l'APCDGQ peut également communiquer au SCT ses opinions et observations en lien avec les enjeux abordés par le comité.

Le SCT informera l'APCDGQ des conclusions des travaux du comité et des implications des modifications au régime, s'il y a lieu.

ANNEXE 1
ÉCHELLE DE TRAITEMENT
FONCTION PUBLIQUE

117 DENTISTES (35 h)
(TAUX ANNUELS)

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0	1	114 034	120 974	123 385	125 850
0	2	117 285	124 408	126 891	129 430
0	3	120 938	128 279	130 836	133 448
0	4	124 919	132 516	135 164	137 867
0	5	128 937	136 772	139 511	142 305
0	6	132 169	140 205	143 018	145 885

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention intervenue ce jour entre le l'Association professionnelle des chirurgiens-dentistes du gouvernement du Québec et le gouvernement du Québec vaut également pour les annexes, lettres d'entente et lettres d'intention qui en font partie intégrante conformément à l'article 1-1.02.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce : 29 sept. 2022.



CHANTAL LABRECQUE
Présidente de l'Association professionnelle
des chirurgiens-dentistes du Gouvernement
du Québec



SONIA LEBEL
Ministre responsable de
l'Administration gouvernementale et
présidente du Conseil du trésor



JOSÉE NADEAU
Vice-Présidente et Secrétaire-trésorière de
l'Association professionnelle des
chirurgiens-dentistes du Gouvernement du
Québec



ÉDITH LAPOINTE
Secrétariat du Conseil du trésor



LOUIS-MAXIM TREMBLAY
Secrétariat du Conseil du trésor