

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

09324-5

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 11517-08
Date	Signature 85-03-27	Réception 85-04-11	Durée	Du 85-03-27	Au 86-03-27	Nombre de salariés régis par la convention collective 52

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC	<input type="checkbox"/> Déposant GOVERNEMENT DU QUÉBEC 1050, rue Saint-Augustin Edifice André Laurendeau Québec, Québec G1R 5A4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties CONSEIL DU TRÉSOR 1052, rue Conroy Bloc 4, 4 ^{ème} étage Québec, Qué. G1R 5E6 Att.: H. Jean-Yves Baril - 8505	Région <u>03-03</u> Activité <u>9510-11</u> Affiliation _____

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) ci vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

26 Langue de travail
 27 Hygiène et sécurité
 28 Costumes et apparence
 29 Versement des cotisations

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Thérèse Demers* Date: 85-04-23

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

36	Congés sociaux
37	Droits parentaux
38	Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire
39	Accidents du travail
40	Frais de voyage
41	Rémunération
42	Grève et lock-out
43	Durée de la convention

TABLE DES MATIERES

ARTICLE	OBJET	PAGE
1	Interprétation	
2	Reconnaissance de l'association	
3	Responsabilités et fonctions de l'employeur	
4	Pratiques interdites	
5	Régime syndical	
6	Droit d'affichage et transmission de documents	
7	Réunions de l'association	
8	Absences pour fins d'association	
9	Absences pour activités conjointes	
10	Comité paritaire	
11	Représentation syndicale	
12	Règlement des griefs	
13	Arbitrage des griefs	
14	Mesures disciplinaires et administratives	
15	Classification et classement	
16	Notation	
17	Statut de permanent	
18	Service et service continu	
19	Avancement d'échelon	
20	Rappel et mise à pied	
21	Sécurité d'emploi	
22	Régime de retraite	
23	Arbitrage des différends	
24	Frais de déménagement	
25	Développement des ressources humaines	
26	Langue de travail	
27	Hygiène et sécurité	
28	Costumes et uniformes	
29	Versement des gains	
30	Aménagement du temps de travail	
31	Absence sans traitement	
32	Charges publiques et services communautaires	
33	Congés pour affaires judiciaires	
34	Vacances annuelles	
35	Rémunération additionnelle	
36	Congés sociaux	
37	Droits parentaux	
38	Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire	
39	Accidents du travail	
40	Frais de voyage	
41	Rémunération	
42	Grève et lock-out	
43	Durée de la convention	

'85 AVR 11 -9:45

cm

ANNEXES

- 1 Liste des arbitres
- 2 Échelles de traitements

LETTRES D'ENTENTE

- 1 Relative à l'acquittement des frais des arbitres prévus à la convention
- 2 Relative à l'application des dispositions de la convention aux employés occasionnels
- 3 Relative à l'application de certaines dispositions de la présente convention collective en regard du congé sans traitement à traitement différé
- 4 Relative à l'application de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (Loi 17)
- 5 Relative aux vacances
- 6 Relative à certaines dépenses
- 7 Relative au classement

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

ARTICLE 1 - INTERPRETATION

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

- a) Association: l'Association professionnelle des gardes du corps du gouvernement du Québec.
- b) Comité paritaire: le comité institué selon l'article 71 de la Loi sur la fonction publique.
- c) Conjoint: celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union, avec une personne de sexe opposé qu'elle présente publiquement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.

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

- d) Convention: la présente convention collective.
- e) Employé: un agent de la paix, fonctionnaire du Gouvernement du Québec, faisant partie de l'unité de négociation visée par la présente convention.
- f) Employé permanent: un employé qui a complété la période d'emploi à titre temporaire prescrite en vertu de l'article 13 de la Loi sur la fonction publique et qui a obtenu le statut de fonctionnaire permanent suivant l'article 14 de cette Loi, conformément à l'article 17 de la convention.

1,01
(suite)

- g) Employé temporaire: un employé qui n'a pas complété la période d'emploi continu prescrite en vertu de l'article 13 de la Loi sur la fonction publique.
- h) Employeur: le Gouvernement du Québec, en sa qualité d'employeur des agents de la paix désignés au sous-paragraphe e) du présent article et qui font partie de la fonction publique au sens de la Loi sur la fonction publique.
- i) Enfant à charge: un enfant de l'employé, de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes: est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue; ou quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.
- j) Ministère: le ministère de la Justice.
- k) Employé occasionnel avec droit de rappel: un employé qui occupe un emploi d'un caractère occasionnel, tel que défini au "Règlement concernant les emplois d'un caractère occasionnel et leurs titulaires" et dont le nom apparaît sur les listes de rappel prévues à l'article 20 de la convention ou qui remplit les conditions prévues au paragraphe 20,01 de la convention.
- l) Employé occasionnel sans droit de rappel: un employé qui occupe un emploi d'un caractère occasionnel, tel que défini au "Règlement concernant les emplois d'un caractère occasionnel et leurs titulaires".
- m) Service: la période d'emploi d'un employé occasionnel excluant tous les jours ouvrables non rémunérés; cette période se calcule en années, en mois et en jours.
- n) Service continu: la période d'emploi ininterrompue d'un employé temporaire ou d'un employé permanent depuis sa dernière nomination à titre d'employé temporaire. Cette période se calcule en années, en mois et en jours.

1,01
(suite)

- n) Cependant, l'employé n'accumule pas de service continu pour la durée de toute absence ou suspension sans traitement de six (6) mois ou plus.

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

- o) Sous-ministre: le sous-ministre du ministère de la Justice ou son représentant.
- p) Supérieur immédiat: la personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la convention, constitue le premier palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé.
- q) Supérieur hiérarchique: la personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la convention, constitue, suivant la désignation faite par le sous-ministre, le deuxième palier d'autorité et est le représentant de l'employeur auprès de l'employé.
- r) Unité de négociation: l'unité de négociation décrite à l'article 2 de la convention.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DE L'ASSOCIATION

2,01

L'employeur reconnaît que l'association est pour les fins de la négociation et pour l'application de la convention, la représentante exclusive de tous les employés compris dans l'unité de négociation pour laquelle elle a été accréditée par le Tribunal du travail.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

ARTICLE 3 - RESPONSABILITÉS ET FONCTIONS DE L'EMPLOYEUR

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

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

3,03 Dans le cas où un employé est poursuivi en justice par un tiers, par suite d'omissions ou d'actes posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf le cas de faute lourde, l'employeur assigne un procureur pour assurer une défense pleine et entière à l'employé et ce, aux frais de l'employeur.

Le procureur assigné par l'employeur est choisi, après consultation avec l'employé visé par le présent paragraphe, parmi les procureurs que l'employeur a à sa disposition.

Si de telles poursuites entraînent pour l'employé une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est défrayée par l'employeur, sauf dans le cas de faute lourde.

L'employé a droit d'adjoindre, à ses frais, au procureur choisi par l'employeur, son propre procureur ou celui de l'association.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

ARTICLE 4 - PRATIQUES INTERDITES

4,01

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

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre un droit que lui reconnaît la convention ou la Loi, pour l'un des motifs ci-haut prévus.

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

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

ARTICLE 5 - REGIME SYNDICAL

Cotisation

- 5,01 L'employeur retient sur la paie de chaque employé une somme égale à la cotisation syndicale fixée par l'association.
- 5,02 Le montant de la cotisation est établi de temps à autre par résolution de l'association dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par le secrétaire de l'association. Ce montant ne comprend pas les droits d'entrée, les cotisations spéciales, les amendes ou autres peines pécuniaires imposées par l'association à l'un de ses membres. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30e) jour après la réception de tel avis par l'employeur.
- 5,03 Lorsque le montant de la cotisation établi par l'association varie suivant le traitement de l'employé, tout changement dans la somme à retenir du traitement de l'employé prend effet à compter de la date effective du changement de traitement.
- 5,04 Dans le cas d'un employé embauché après la signature de la convention, la retenue prévue au présent article prend effet dès son entrée en fonction.
- 5,05 Dans les quinze (15) jours qui suivent celui où il a effectué une retenue prévue au présent article, l'employeur transmet à l'association un chèque représentant le montant total des retenues ainsi faites accompagné d'une liste indiquant les nom et prénom, sexe, numéro d'assurance sociale, adresse domiciliaire, adresse de son lieu de travail, état civil, statut d'emploi, classement, date d'entrée en fonction, date de naissance, ministère, centre de responsabilité et traitement des employés affectés par la retenue ainsi que le montant des retenues individuelles.
- 5,06 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec l'association, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il peut accepter, après consultation de l'association sur le mode de remboursement, de les percevoir au moyen de retenues sur la paie de l'employé.

- 5,06 (suite) Dans un tel cas, l'employeur ne peut être tenu responsable à l'égard de l'association du solde des cotisations qui pourraient être dues par l'employé au moment où ce dernier quitte son emploi et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur à l'employé au moment de son départ.
- 5,07 L'association s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la retenue de cotisation syndicale de la paie d'un employé; le présent paragraphe s'applique notamment aux retenues qui pourraient être faites sur la paie d'une personne qui ne serait pas un employé régi par la convention.
- Seule l'association est autorisée à effectuer un remboursement de cotisations aux individus, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives.
- 5,08 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue au présent article à compter du moment où un employé cesse d'être régi par la convention.
- Renseignements à l'association
- 5,09 L'employeur fournit à l'association, dans les quinze (15) jours qui suivent chaque période de paie, un bordereau faisant état des variations relatives à l'addition ou au départ d'employés, leur inclusion dans l'unité de négociation ou leur exclusion de cette unité, ainsi que la raison des variations.
- 5,10 A la fin de chaque année civile, l'employeur fournit à chaque employé, aux fins d'impôts, un relevé indiquant la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

ARTICLE 6 - DROIT D'AFFICHAGE ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS

- 6,01 L'employeur s'engage à installer un tableau à l'usage exclusif de l'association à un endroit approprié du bureau du Service de protection.
- 6,02 L'association, par son représentant dûment autorisé, peut afficher sur ce tableau:
- a) tout avis de convocation d'assemblée de l'association signé par un représentant autorisé de l'association;
 - b) tout autre document provenant de l'association signé par un représentant autorisé de l'association à la condition qu'il ne soit pas de nature libelleuse pour l'employeur ou ses représentants et qu'une copie soit remise à l'employeur.
- 6,03 L'employeur transmet à l'association copie de toute directive émise par la Direction générale des relations du travail du Conseil du trésor et qui est relative à la convention et copie de tout document relatif à la convention émis par la Direction du personnel du ministère à l'intention de tous les employés.
- 6,04 L'employeur remet un exemplaire de la convention à chaque employé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa signature et à tout nouvel employé au moment de son entrée en fonction.
- De plus, il remet à chaque nouvel employé un tiré à part de la directive sur la classification le régissant, du règlement concernant le classement ainsi que tout dépliant explicatif relatif au régime de retraite et aux régimes d'assurance.
- Dans les cas de modifications apportées aux documents précités, elles sont transmises à tous les employés du corps d'emploi visé.
- 6,05 L'employé reçoit un avis de chaque modification à son traitement ou à son classement.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

ARTICLE 7 - REUNIONS DE L'ASSOCIATION

- 7,01 L'association peut être autorisée par le sous-ministre, à la suite d'une demande écrite d'un représentant autorisé de l'association, à tenir une réunion de ses membres sur les lieux de travail dans un local désigné par le sous-ministre.
- 7,02 Lorsque l'usage de locaux particuliers entraîne des frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation, l'association s'engage à en acquitter le coût dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet, le tout sous réserve que l'employeur ne charge pas de frais de location.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

ARTICLE 8 - ABSENCES POUR FINS D'ASSOCIATION

- 8,01 Tout employé, officiellement mandaté ou délégué par l'association, peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités de l'association spécifiées au présent article, et ce, aux conditions qui y sont stipulées.
- 8,02 Un permis d'absence peut être demandé, conformément au présent article, pour les activités suivantes de l'association:
- a) les réunions de l'exécutif de l'association;
 - b) les réunions des représentants de l'association au comité paritaire.
- 8,03 Sauf pour les membres de l'exécutif et les représentants de l'association au comité paritaire, la durée totale des absences permises à un même employé pour participation aux activités énumérées au paragraphe 8,02 ne peut excéder huit (8) jours ouvrables au cours de toute période de douze (12) mois comprise entre le 31 mars d'une année et le 1er avril de l'année suivante.
- 8,04 Le permis d'absence prévu au présent article est accordé lorsque toutes les conditions prévues aux sous-paragraphes a), b), c), d) sont remplies, à l'employé dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service ou à l'employé dont les fonctions sont essentielles à la bonne marche du service s'il peut être remplacé pendant toute la durée de l'absence:
- a) la demande doit être présentée par écrit au sous-ministre, au moyen du formulaire prévu à cet effet, au moins sept (7) jours avant la date du début de l'absence;
 - b) la demande doit contenir tous les renseignements requis par le formulaire;
 - c) dans sa demande l'employé doit préciser la durée de son absence;
 - d) la demande doit être signée par l'employé et contresignée par un représentant autorisé de l'association, attestant que l'employé est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de sa demande.

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

8,06 Le remboursement prévu au paragraphe 8,05 sera fait dans les trente (30) jours de l'envoi à l'association par l'employeur d'un état de compte mensuel, accompagné d'une copie du formulaire de permis d'absence pour activités ou représentation syndicales, indiquant le nom des employés absents, la durée de leur absence et les sommes dues ainsi que la base de calcul ayant servi à la réclamation.

A défaut de paiement par l'association dans ce délai, les montants payables suivant les dispositions du paragraphe 8,05 portent intérêt au taux prévu à l'article 100.15 du Code du travail.

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

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

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

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

ARTICLE 9 - ABSENCES POUR ACTIVITES CONJOINTES

- 9,01 Un employé qui est membre d'un comité conjoint prévu à la convention ou constitué au cours de la convention a le droit de s'absenter sans perte de traitement et de congé hebdomadaire pour assister aux séances de ce comité.
- 9,02 L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins du paragraphe 9,01 reçoit, en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent ledit jour.
- 9,03 L'employé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé son supérieur immédiat au moyen du formulaire d'absence prévu à cet effet et dans sa demande, il doit préciser la durée de son absence.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

ARTICLE 10 - COMITE PARITAIRE

- 10,01 En application du deuxième paragraphe de l'article 72 de la Loi sur la fonction publique, les parties conviennent de confier les fonctions suivantes au comité paritaire:
- a) d'adopter les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement;
 - b) de décider des griefs qui lui sont référés conformément à la convention;
 - c) d'étudier tout projet de modification à la classification qui lui est soumis par le Conseil du trésor et tout projet de modification à la classification élaboré par le Conseil du trésor suite à une demande du ministère ou de l'association et de faire au Conseil du trésor les recommandations appropriées;
 - d) de favoriser de saines relations entre l'employeur et l'association en étudiant des problèmes spécifiques concernant les conditions de travail;
 - e) de s'acquitter de toutes autres tâches qui lui sont dévolues en vertu d'une disposition de la convention.
- 10,02 Le quorum du comité paritaire est de quatre (4) membres dont deux (2) sont nommés par l'association et deux (2) sont nommés par le Conseil du trésor.
- 10,03 Lors d'une réunion du comité paritaire, l'ensemble des membres présents nommés par l'association ne dispose que d'un (1) vote; il en est ainsi de l'ensemble des membres présents nommés par le Conseil du trésor.
- Seuls ces deux (2) votes sont valables; ils sont exprimés par la signature du porte-parole des membres nommés par l'association et par la signature du porte-parole des membres nommés par le Conseil du trésor.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

ARTICLE 11 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 11,01 L'association désigne deux (2) employés permanents à la fonction de délégué de l'association pour participer au règlement des griefs conformément aux articles 12 et 13 de la convention.
- Les fonctions du délégué de l'association consistent à assister tout employé dans la formulation et la présentation d'un grief et de l'accompagner, s'il y a lieu, aux étapes de la procédure de règlement des griefs où la présence de l'employé est requise.
- 11,02 Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention, l'employeur fournit à l'association une liste des personnes qui le représentent aux différentes étapes de la procédure de règlement des griefs. L'employeur informe l'association de toute modification.
- Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur titre de fonction, leur champ d'action et l'adresse de leur port d'attache.
- 11,03 Dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention, l'association fournit à l'employeur la liste de ses délégués. Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur titre de fonction et leur champ d'action. L'association informe la Direction générale des relations du travail du Conseil du trésor de toute modification.
- 11,04 Un délégué de l'association peut, dans l'exercice de ses fonctions, s'absenter de son travail pendant un temps raisonnable sans perte de traitement s'il a d'abord obtenu la permission de son supérieur immédiat après avoir rempli le formulaire prévu à cette fin. Il doit de plus indiquer la durée approximative de son absence. Cette permission ne doit pas être refusée ou retardée sans motif raisonnable. Le délégué doit informer son supérieur immédiat dès son retour au travail.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

ARTICLE 12 - REGLEMENT DES GRIEFS

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

Les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées de façon à empêcher les employés de discuter de leurs problèmes avec leurs supérieurs.

12,02 Un employé qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention et qui désire soumettre un grief doit suivre la procédure suivante:

a) Première étape:

L'employé, accompagné s'il le désire du délégué de l'association, soumet son grief par écrit à son supérieur immédiat dans les vingt et un (21) jours qui suivent cette prétendue violation ou fausse interprétation. Le formulaire de grief doit être signé par l'employé et il doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé, de même que la décision recherchée.

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

b) Deuxième étape:

Si la réponse conjointe du supérieur immédiat et du supérieur hiérarchique ne satisfait pas l'employé ou n'est pas donnée dans le délai imparti, l'employé peut soumettre son grief par écrit au sous-ministre en le mettant à la poste à l'adresse du sous-ministre dans les sept (7) jours suivant la réception de cette réponse ou, si cette réponse n'a pas été donnée dans le délai imparti, dans les sept (7) jours suivant l'expiration du délai imparti pour répondre. L'employé doit transmettre une copie de son grief à l'association dans les mêmes délais.

12,02 b)
(suite)

L'association et le sous-ministre doivent tenir une rencontre pour discuter du grief dans les quarante (40) jours suivant sa soumission au sous-ministre; ils examinent en outre si le grief est arbitrabable en vertu des dispositions de la convention.

Le sous-ministre donne sa réponse par écrit à l'association dans les sept (7) jours suivant cette rencontre. Une copie de cette réponse est remise à l'employé.

c) Troisième étape:

Si la réunion prévue à la deuxième étape n'est pas tenue dans le délai imparti ou si la réponse du sous-ministre ne satisfait pas l'employé ou n'est pas donnée dans le délai imparti, l'association peut soumettre ce grief par écrit au comité paritaire en le mettant à la poste à l'adresse du président du comité paritaire dans les sept (7) jours suivant cette réponse ou, si cette réponse n'a pas été donnée dans le délai imparti, dans les sept (7) jours suivant l'expiration du délai imparti pour répondre.

Cependant tout grief relatif à une réprimande, une suspension, une destitution, un relevé provisoire des fonctions, une rétrogradation ou une révocation doit être soumis de la deuxième à la quatrième étape sans être soumis selon la troisième étape.

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

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

d) Quatrième étape:

Si le comité paritaire ne décide pas du grief dans les soixante (60) jours de la date où il lui est soumis ou, dans le cas de tout grief ne devant pas être soumis selon la troisième étape, si la réunion prévue à la deuxième étape n'est pas tenue dans le délai imparti ou si la réponse du sous-ministre ne satisfait pas l'employé ou n'est pas donnée dans le délai imparti, l'association peut, en la manière prévue à l'article 13, soumettre ce grief à l'arbitrage dans les vingt et un (21) jours suivant l'expiration du délai de soixante (60) jours ou, selon le cas, suivant la réponse du sous-ministre ou suivant l'expiration du délai imparti pour répondre.

12,03 Si plusieurs employés se croient lésés par une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention, l'association peut, dans les vingt et un (21) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit directement à la troisième étape prévue au paragraphe 12,02 en indiquant le nom des employés concernés par le grief et la décision recherchée, et en le mettant à la poste à l'adresse du président du comité paritaire à l'intérieur du délai prévu.

12,04 S'il s'agit d'un grief qui affecte l'association comme telle, celle-ci peut, dans les vingt et un (21) jours qui suivent la prétendue violation ou fausse interprétation de la convention, soumettre ce grief par écrit directement à l'employeur par l'entremise de la Direction générale des relations du travail du Conseil du trésor en le mettant à la poste à l'adresse de la Direction générale des relations du travail du Conseil du trésor dans ce délai.

Dans les vingt et un (21) jours suivant la réception de tel grief, l'employeur donne sa réponse par écrit par l'entremise de la Direction générale des relations du travail du Conseil du trésor. Si l'employeur fait défaut de répondre dans ce délai ou si sa réponse n'est pas satisfaisante, l'association peut, en la manière prévue à l'article 13, soumettre ce grief à l'arbitrage dans les vingt et un (21) jours suivant la réponse de l'employeur ou suivant l'expiration du délai imparti pour répondre.

12,05 Tout grief doit être présenté sur les formulaires préparés à cette fin par l'employeur après consultation avec l'association. L'employeur met à la disposition des délégués de l'association dans le bureau du Service de protection, des exemplaires de ce formulaire. Un exposé de griefs n'est pas réputé entaché d'invalidité pour le seul motif de son défaut de conformité avec le formulaire préparé par l'employeur.

12,06 Les délais prévus au présent article, ainsi que tous les délais prévus dans la convention en matière de procédure de règlement de griefs ou d'appels sont calculés en jours de calendrier. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prorogé que par entente écrite entre l'employeur et l'association ou leurs représentants.

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

- b
- 12,06
(suite) Le délai de présentation du grief pour l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache à la demande expresse de l'employeur pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs est prorogé pour la durée de son absence.
- 12,07 Toute entente qui peut intervenir entre l'association et l'employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentants spécifiquement désignés à cette fin, et elle lie l'employeur, l'association et l'employé en cause.
- 12,08 Le délai relatif à la prescription pour la présentation des griefs est suspendu pour une période de soixante (60) jours à partir de la date de la signature de la convention.
- 12,09 La poste interne de l'employeur ne constitue pas la poste en matière de procédures de règlements de griefs ou d'appels prévues à la convention.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

ARTICLE 13 - ARBITRAGE DES GRIEFS

- 13,01 Si l'association désire soumettre un grief à l'arbitrage, elle doit, dans le délai prévu à la quatrième étape du paragraphe 12,02 ou au paragraphe 12,04, en informer par écrit l'employeur et l'arbitre en chef désigné conformément au paragraphe 13,02 au moyen du formulaire prévu à cette fin par l'employeur après consultation avec l'association.
- 13,02 Les parties nomment un arbitre en chef chargé d'appliquer le régime d'arbitrage prévu à la convention.
- 13,03 Chaque partie nomme une personne pour agir à titre d'assesseur auprès de l'arbitre lors de l'audition et du délibéré de tout grief, sauf au cas de tout grief relatif à une réprimande, une suspension, une destitution, un relevé provisoire des fonctions, une rétrogradation ou une révocation.
- 13,04 Quand il y a lieu à audition d'un grief, celui-ci est entendu devant l'arbitre en chef ou tout autre arbitre désigné par lui, à même une liste qui lui est fournie par les parties et qui apparaît en annexe à la convention, et les assesseurs désignés en vertu du paragraphe 13,03.
- Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief. Dans le cas où il n'est pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve au mérite pour décider de l'objection, il dispose de celle-ci dans le plus bref délai possible. Au cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief au mérite.
- 13,05 Aucun grief ne peut être présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi les étapes requises à la procédure de règlement des griefs.
- 13,06 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer. L'arbitre peut ordonner le paiement de l'intérêt prévu à l'article 100.12 du Code du travail sur les sommes d'argent dues en vertu de sa décision.

- 13,07 La décision de l'arbitre agissant dans la juridiction qui lui est conférée par la convention doit être motivée et elle lie les parties et elle doit être exécutée dans le plus bref délai possible.
- 13,08 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date des plaidoiries à moins que ce délai ne soit prorogé par les parties. La décision n'est toutefois pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti. La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.
- 13,09 Chaque partie acquitte les dépenses et traitements de son assesseur et de ses témoins. Les dépenses, honoraires et traitements de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie. Lorsque la présence d'un plaignant est requise à l'audition, l'employeur le libère sans perte de traitement pendant la durée de l'audition. Dans le cas d'un grief prévu au paragraphe 12,03, la présente disposition ne s'applique qu'à une seule des personnes visées par le grief.
- 13,10 L'arbitre en chef établit les règlements relatifs à la procédure à suivre en matière d'arbitrage en ce qui concerne:
- a) le délai dans lequel les arbitres doivent être désignés;
 - b) la procédure que doivent suivre les arbitres et les parties;
 - c) la forme des décisions rendues par les arbitres;
 - d) le mode de présentation de tout avis.
- 13,11 Les griefs portés au rôle d'arbitrage sont entendus suivant l'ordre chronologique des avis d'arbitrage.
- Chaque mois, dix (10) mois par année, un (1) jour ouvrable est affecté à l'audition exclusive des griefs provenant de l'unité de négociation visée par la convention.
- La priorité est accordée aux griefs suivants:
- a) tout grief dont l'audition doit se continuer;
 - b) tout grief pour lequel une remise a été accordée;

13,11
(suite)

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

13,12

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

13,13

Les assesseurs avisent 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.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

ARTICLE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

Mesures disciplinaires

- 14,01 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part de l'employé à qui elle est imposée, sous réserve que les griefs de suspension et de destitution sont soumis à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs dans les vingt et un (21) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la suspension ou de la destitution.
- 14,02 L'employeur doit informer l'employé par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.
- L'employeur s'engage à aviser l'association du fait de la mesure disciplinaire mais, cependant, le défaut d'un tel avis ne peut être invoqué devant un arbitre.
- 14,03 Sous réserve des dispositions du paragraphe 13,06, en matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur et il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 14,04 Aucune réprimande inscrite au dossier d'un employé ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période de douze (12) mois consécutifs, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'une destitution.
- Malgré l'alinéa précédent, la période après laquelle une réprimande n'est plus opposable est de douze (12) mois de service pour l'occasionnel avec droit de rappel.
- 14,05 L'employé convoqué à une rencontre préalable dans le but

14,05 (suite) de lui imposer une mesure disciplinaire ou susceptible de conduire à l'imposition d'une mesure disciplinaire à son égard peut exiger, s'il en sent la nécessité, la présence d'un délégué de l'association.

Mesures administratives

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

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

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

14,07 Dans le cas d'avertissement écrit, les faits se rapportant aux motifs mentionnés ne peuvent être considérés avoir été admis par l'employé si celui-ci fait parvenir par écrit, sous pli recommandé et dans un délai de quinze (15) jours, ses commentaires concernant l'avertissement écrit et ce, à celui qui a émis ledit avertissement. De plus, le contenu de l'avertissement écrit ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

14,08 Dans un cas présumé de faute grave ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement un employé de l'exécution de ses fonctions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, le supérieur immédiat ou toute autre personne en autorité peut le relever provisoirement de ses fonctions. Cette décision est considérée comme une mesure administrative et non disciplinaire.

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

14,09 Un écrit constatant cette décision doit être expédié ou remis à l'employé dans un délai de deux (2) jours ouvrables. L'employé continue de recevoir son traitement pendant la durée de son relevé provisoire sauf dans les cas

- 14,09 (suite) visés par le deuxième alinéa du paragraphe 14,08 pour lesquels le relevé provisoire est sans traitement.
- 14,10 Sauf dans les cas faisant l'objet ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires, un employé ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seule la durée du relevé excédant trente (30) jours ou la durée d'un relevé effectué conformément au deuxième alinéa du paragraphe 14,08 peut être contestée par grief et ce, directement à la deuxième étape de la procédure des griefs. Cette possibilité de grief constitue pour l'employé l'unique recours utile pour contester une décision relative au relevé provisoire de ses fonctions.
- 14,11 Pendant la durée de son relevé provisoire, le sous-ministre peut utiliser l'employé à d'autres emplois de la fonction publique en autant qu'il soit qualifié pour le faire.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

ARTICLE 15 - CLASSIFICATION ET CLASSEMENT

Classification

- 15,01 En matière de classification des employés visés par la convention, l'employeur s'engage à consulter l'association comme prévu au sous-paragraphe 10,01 c).

Intégration

- 15,02 a) Lorsqu'il y a lieu de modifier le classement d'employés suite à une modification de leur classification, les règles de l'intégration requise doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'association et elles doivent être conformes à l'économie générale de la classification.
- b) A défaut d'une telle entente entre les parties, le Conseil du trésor fixe les règles de l'intégration et en transmet une copie à l'association. Dans les vingt et un (21) jours suivant la transmission des règles à l'association, celle-ci peut, si elle estime que les règles fixées par le Conseil du trésor ne sont pas conformes à l'économie générale de la classification, soumettre le litige à un arbitre choisi et désigné par les parties. La décision rendue par l'arbitre sur ledit litige est finale et exécutoire.
- c) L'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et l'employé est avisé de son nouveau classement (corps d'emploi, classe, crédit d'expérience et traitement) au moyen d'un avis d'intégration transmis par le sous-ministre ou la personne désignée à cette fin et dont copie est transmise à l'association.
- 15,03 a) Le corps d'emploi, la classe, le crédit d'expérience et le traitement attribués à un employé dans le cadre d'une intégration, telle que définie au sous-paragraphe 15,02 a), peuvent faire l'objet d'un appel de classement selon la procédure décrite ci-après:

Première étape

- i) Dans un délai de vingt et un (21) jours suivant la date à laquelle son avis d'intégration lui a été remis ou effectivement expédié sous pli recommandé, l'employé présente son appel au sous-ministre, avec copie à l'association, au moyen du formulaire prévu à cette fin.
- ii) Dans les vingt (20) jours suivant la présentation de l'appel, les parties forment un comité "ad hoc" composé d'un (1) représentant désigné par le sous-ministre et d'un (1) représentant désigné par l'association. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées par l'appelant relatives au corps d'emploi, à la classe, au crédit d'expérience ou au traitement qui lui ont été attribués par intégration et, dans les cinq (5) jours après avoir terminé son enquête, de faire rapport, par écrit, au sous-ministre ou à l'autorité désignée à cette fin, avec copie à l'appelant, au ministère et à l'association, de sa recommandation unanime motivée ou, à défaut de telle recommandation unanime, des recommandations respectives également motivées des deux (2) membres du comité.

Toute recommandation unanime du comité "ad hoc" lie les parties; le sous-ministre ou l'autorité désignée à cette fin attribue, le cas échéant, le nouveau classement recommandé et ce, au moyen d'un nouvel avis d'intégration dont copie est expédiée à l'appelant, au ministère et à l'association dans les vingt (20) jours suivant la transmission du rapport du comité "ad hoc".

- iii) Un employé peut obtenir un permis d'absence sans perte de traitement d'une durée raisonnable pour assister à l'enquête instruite par le comité "ad hoc" soit comme partie en cause, soit comme délégué de l'association, soit comme témoin ou assister à une séance d'arbitrage soit comme partie en cause, soit comme délégué de l'association, soit comme témoin.
- iv) Sur réception du rapport du comité "ad hoc", le sous-ministre ou l'autorité désignée à cette fin, à défaut d'une recommandation unanime du comité "ad hoc", attribue, s'il y a lieu, un nouveau

15,03
(suite)

classement conformément aux règles pertinentes de l'intégration et ce, au moyen d'un nouvel avis d'intégration dont copie est expédiée, sous pli recommandé, à l'appelant et à l'association dans les vingt (20) jours suivant la transmission du rapport du comité "ad hoc".

Deuxième étape

- i) Si le nouvel avis d'intégration n'est pas conforme à la recommandation unanime du comité "ad hoc", ou si un nouvel avis n'est pas émis ou si l'association croit que l'employé aurait dû se voir attribuer un nouveau classement ou si elle croit que le nouveau classement attribué n'est pas conforme aux règles pertinentes d'intégration, l'association peut soumettre un appel à l'un ou l'autre des arbitres choisis et nommés par les parties selon la nature de l'appel, et ce, au moyen du formulaire prévu à cette fin. L'appel doit être soumis dans les vingt et un (21) jours suivant la remise ou l'expédition sous pli recommandé à l'employé du nouvel avis d'intégration prévu au sous-paragraphe iv) de la première étape ou, à défaut de l'émission de tel avis dans le délai prescrit, dans les vingt et un (21) jours suivant ce délai.
 - ii) La décision de l'arbitre est finale et exécutoire.
- b) Les arbitres doivent décider des appels conformément aux règles de l'intégration et ils ne peuvent ni les modifier, ni y suppléer, ni y ajouter ou soustraire quoi que ce soit.
 - c) Les honoraires et dépenses des arbitres, ainsi que le traitement et les dépenses des témoins membres de la fonction publique au moment de l'arbitrage, sont défrayés conformément à la convention en vigueur au moment de l'arbitrage.
 - d) Tout appel doit être présenté sur les formulaires préparés à cette fin par l'employeur après consultation avec l'association. L'employeur met à la disposition des supérieurs immédiats des employés concernés par l'intégration, des exemplaires de ces formulaires.

- 15,03
(suite)
- e) Un appel n'est pas réputé entaché d'invalidité pour le seul motif de son défaut de conformité avec le formulaire préparé par l'employeur.
 - f) Lors d'un appel effectué en vertu du sous-paragraphe i) (deuxième étape) du présent paragraphe, l'association devra transmettre copie du formulaire d'appel complété par l'employé à la Direction générale des relations du travail du Conseil du trésor.
- 15,04
- Le traitement annuel de base d'un employé faisant l'objet d'une intégration par suite d'une modification à la classification ne peut être diminué.
- Classement
- 15,05
- Le classement d'un employé est fait, conformément à la détermination du niveau de son emploi, à la classe d'emploi prévue à la classification établie à la directive relative à la classification des employés visés par la convention.
- 15,06
- Sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire, remplacement temporaire d'un supérieur immédiat ou modification temporaire des attributions en raison des nécessités du service, l'employé est appelé à exercer de façon principale et habituelle, des attributions de la classe d'emploi à laquelle il appartient.
- Rétrogradation, réorientation professionnelle ou révocation pour insuffisance professionnelle
- 15,07
- La rétrogradation et la réorientation professionnelle sont des mesures administratives par lesquelles un employé se voit attribuer un classement à une classe d'emploi comportant un traitement maximum inférieur à celui de la classe à laquelle il appartient et qui peuvent entraîner un changement de corps d'emploi et un changement d'unité de négociation de l'employé. Dans le cas de la réorientation professionnelle, la mesure est prise à la demande de l'employé.
- 15,08
- a) Lorsqu'un employé ne peut plus exercer les attributions de sa classe d'emploi pour cause d'invalidité, il peut, au cours de la période de versement des prestations d'assurance-salaire ou à l'expiration de celle-ci, demander sa réorientation professionnelle et il peut alors indiquer la classe d'emploi qu'il envisage.

15,08 a)
(suite)

Suite à une telle demande, le sous-ministre attribue un nouveau classement à l'employé au moyen d'un avis écrit, avec copie à l'association, si cet employé a fait l'objet d'un examen médical par le médecin choisi par les parties attestant que son état de santé lui permet d'accomplir les tâches de son nouveau classement et s'il y a un emploi disponible dans ce nouveau classement.

Ce médecin doit être choisi par les parties, dans un délai de trente (30) jours de la demande de réorientation soumise par l'employé.

A défaut pour l'employé de soumettre une telle demande ou de se conformer aux dispositions prévues précédemment à cet effet, le sous-ministre peut, à l'expiration de la période de versement des prestations d'assurance-salaire, le rétrograder ou le révoquer au moyen d'un avis écrit, avec copie à l'association, lui indiquant le motif de sa décision et dans le cas de rétrogradation, son nouveau classement.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent le sous-ministre peut rétrograder un employé au cours de la période de versement de prestation d'assurance-salaire lorsque ce dernier ne peut plus, de façon permanente, exercer les attributions de sa classe d'emploi pour invalidité. Toutefois, la rétrogradation ne peut être faite que s'il y a un emploi vacant, situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence, et elle ne peut prendre effet qu'à compter du moment où l'état de santé de l'employé lui permet d'accomplir les tâches de son nouveau classement. Aux fins de déterminer cette date, l'employé doit faire l'objet d'un examen médical par un médecin choisi par les parties. Lorsque le sous-ministre procède à une telle rétrogradation, il doit aviser l'employé au moyen d'un avis écrit, avec copie à l'association, lui indiquant le motif de sa décision et son nouveau classement.

- b) Lorsqu'un employé ne peut plus exercer les attributions de sa classe d'emploi en raison d'une incapacité permanente, il peut demander sa réorientation professionnelle et il peut alors indiquer la classe d'emploi qu'il envisage.

15,08 b)
(suite)

Suite à une telle demande, le sous-ministre, compte tenu des emplois vacants dans son ministère, attribue un nouveau classement à l'employé au moyen d'un avis écrit, avec copie à l'association, si cet employé a fait l'objet d'un examen médical par le médecin choisi par les parties attestant que son état de santé lui permet d'accomplir les tâches de son nouveau classement.

Ce médecin doit être choisi par les parties dans un délai de trente (30) jours de la demande de réorientation professionnelle soumise par l'employé.

A défaut pour l'employé de soumettre une telle demande ou de se conformer aux dispositions prévues précédemment à cet effet, le sous-ministre peut, lorsque celui-ci ne rencontre plus les dispositions du paragraphe 38,0102, le rétrograder ou le révoquer au moyen d'un avis écrit, avec copie à l'association, lui indiquant le motif de sa décision et dans le cas de rétrogradation son nouveau classement.

- c) Lorsqu'un employé ne peut plus exercer les attributions de sa classe d'emploi, soit à la suite de la perte d'un droit pour une période de plus de six (6) mois et résultant d'une cause autre que l'invalidité, soit pour incompétence dans l'exercice de ses fonctions, le sous-ministre peut rétrograder ou révoquer cet employé au moyen d'un avis écrit, avec copie à l'association, lui indiquant les motifs de sa décision et dans le cas de la rétrogradation, son nouveau classement.

Cet avis écrit à l'employé doit contenir ou être accompagné d'une copie intégrale des paragraphes 15,07, 15,08, 15,09 et 15,10 de la convention.

15,09

- a) L'employé peut, dans les vingt et un (21) jours suivant la date à laquelle son avis de rétrogradation ou de révocation lui a été remis ou effectivement expédié sous pli recommandé, recourir directement à la deuxième étape de 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'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

15,09
(suite)

- b) L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.

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

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

15,10

Selon le cas, le traitement annuel de base de l'employé rétrogradé ou réorienté est établi de la façon suivante:

- a) Dans le cas de rétrogradation pour cause d'incompétence ou de la perte d'un droit résultant d'une cause autre que l'invalidité qui rend l'employé inhabile à exercer les attributions de sa classe d'emploi, le traitement annuel de base doit être conforme au nouveau classement de l'employé.
- b) Dans le cas de rétrogradation ou de réorientation professionnelle pour l'un ou l'autre des motifs prévus aux sous-paragraphes a) et b) du paragraphe 15,08, le traitement annuel de base doit être conforme au nouveau classement pourvu qu'il ne soit pas inférieur à celui auquel l'employé avait droit avant sa rétrogradation ou sa réorientation professionnelle; toutefois, le nouveau traitement annuel de base ne doit pas dépasser le taux maximum prévu pour la classe d'emploi à laquelle il est rétrogradé ou réorienté.

Cependant, dans le cas de rétrogradation ou de réorientation professionnelle pour cause d'invalidité résultant d'une maladie survenue dans et à cause de l'exercice de fonctions découlant du statut juridique d'agents de la paix, le traitement annuel de base ne doit pas être inférieur à celui auquel l'employé avait droit avant sa rétrogradation ou sa réorientation.

15,11

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

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

ARTICLE 16 - NOTATION

- 16,01 La notation est un procédé d'évaluation, par ses supérieurs, des résultats du travail de l'employé eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des connaissances, des habiletés professionnelles et des qualités personnelles démontrées dans l'accomplissement du travail.
- 16,02 La notation de l'employé s'effectue au moins une fois par année. Dans le cas d'un employé temporaire, la notation doit s'effectuer au moins une (1) fois pendant la durée de la période continue à titre temporaire à la condition que l'employé ait travaillé pendant une période au moins égale à la moitié de la durée de cette période d'emploi continu à titre temporaire.
- 16,03 La notation est faite au moyen d'une fiche de notation dûment remplie et signée par les supérieurs de l'employé, qui en reçoit une copie de son notateur. Sur réception de cette copie, l'employé signe l'original pour attester qu'il en a reçu copie. L'employé qui refuse de signer l'original de sa fiche est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle son notateur la lui a remise ou à la date à laquelle la copie lui a effectivement été expédiée.
- 16,04 A compter de la date de réception de sa copie, l'employé dispose de dix (10) jours pour en prendre connaissance et faire parvenir par écrit, sous pli recommandé, à son notateur ses commentaires sur la notation, lesquels sont annexés à l'original de la fiche conservée au dossier de l'employé. Si dans ce délai l'employé conteste ainsi les faits sur lesquels sa notation est fondée, les faits contestés ne peuvent par la suite être considérés avoir été admis par l'employé.
- 16,05 Le contenu de la notation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.
- 16,06 L'employé doit, lorsque requis et lorsque ses attributions le comportent, donner son avis lors de la notation des employés qu'il est appelé à initier, entraîner ou à diriger.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

ARTICLE 17 - STATUT DE PERMANENT

- 17,01 A l'expiration de la période d'emploi continu prescrite par les directives édictées en vertu de l'article 13 de la Loi sur la fonction publique, l'employé nommé à titre temporaire obtient le statut de fonctionnaire permanent s'il est maintenu en fonction et s'il satisfait aux autres conditions prévues aux directives relatives à cette matière en vigueur au moment de son embauchage.
- 17,02 Si le sous-ministre décide de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire, il doit lui donner un avis écrit de cette décision au moins quatorze (14) jours avant de mettre fin à son emploi.
- 17,03 Aux fins du présent article, l'avis prévu au paragraphe 17,02 interrompt, à compter de sa date de transmission ou de sa date d'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi continu mentionnée au paragraphe 17,01.
- 17,04 La décision du sous-ministre de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire au cours ou à la fin de la période de probation prévue à la directive du Conseil du trésor ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de la convention sauf si sa décision a pour but d'éluder l'application du deuxième alinéa du présent paragraphe.
- Toutefois, après cette période de probation, le sous-ministre ne peut procéder à la mise à pied d'un employé temporaire que pour la raison qu'il y a manque de travail, ou par suite d'une réduction d'effectifs, ou parce que l'employeur doit appliquer la sécurité d'emploi à un employé permanent.
- 17,05 Le nom de l'employé occasionnel avec droit de rappel nommé à titre temporaire qui est mis à pied pour manque de travail au cours de la période prévue au paragraphe 17,01 est remplacé sur les listes des employés occasionnels avec droit de rappel prévues aux paragraphes 20,06 et suivants de la convention.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

ARTICLE 18 - SERVICE ET SERVICE CONTINU

- 18,01 Le service continu, tel que défini au paragraphe 1,01, se termine avec la cessation définitive de l'emploi.
- 18,02 Un employé occasionnel avec droit de rappel perd son service dans les circonstances suivantes:
- a) cessation définitive de son emploi;
 - b) mise à pied d'une durée dépassant trente-six (36) mois consécutifs;
 - c) défaut de se présenter dans le délai imparti ou de confirmer son acceptation de se présenter au travail à la date indiquée sur l'avis écrit de rappel prévu au paragraphe 20,06 de la convention, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent.
- 18,03 A l'expiration de son emploi, un employé peut exiger que l'employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite de l'employé.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

ARTICLE 19 - AVANCEMENT D'ECHELON

Avancement d'échelon

- 19,01 Le passage du taux minimum au taux maximum de l'échelle des traitements d'une classe d'emploi s'effectue sur rendement satisfaisant et sous forme d'avancement d'échelon, par étapes annuelles dont chacune est généralement constituée d'un échelon, celui-ci correspondant à une année d'expérience dans la classe d'emploi.
- Toutefois, pour un employé occasionnel, une année d'expérience doit correspondre à une année de service dans sa classe d'emploi.
- 19,02 L'avancement d'échelon est accordé, chaque année, à la date anniversaire de la nomination de l'employé faite conformément à sa déclaration d'aptitudes.
- Quant à l'employé occasionnel avec droit de rappel, l'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant à chaque fois, à compter de la date de la signature de la convention, qu'il justifie d'une année additionnelle d'expérience complète lors de son rappel.
- 19,03 Malgré les dispositions qui précèdent, tout employé, y compris l'employé en congé de pré-retraite, qui, au cours des douze (12) mois consécutifs qui précèdent immédiatement la date de son admissibilité à l'avancement d'échelon, s'est absenté durant six (6) mois ou plus, avec ou sans traitement, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon. Toutefois, l'employé en congé avec traitement pour études de perfectionnement et l'employée en congé de maternité, n'est pas considéré comme étant absent du travail.
- 19,04 L'avancement accéléré d'échelon signifie l'avancement d'un échelon supplémentaire et il est possible aux dates et conditions prévues au paragraphe 19,01 lorsque l'employé a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à un (1) an à temps complet conformément au règlement approuvé par le C.T. no 103775 du 25 janvier 1977. Des amendements peuvent être apportés à ce règlement après consultation des parties.
- L'avancement accéléré est possible plus d'une fois au cours de la carrière d'un employé.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

ARTICLE 20 - RAPPEL ET MISE A PIED

Rappel et mise à pied

20,01 A compter de la date de la signature de la convention, un employé occasionnel acquiert un droit de rappel et son nom est inscrit sur une liste de rappel lorsque les deux (2) conditions suivantes sont remplies:

- a) avoir été à l'emploi pendant une période continue d'au moins trois (3) mois, au cours de laquelle ses services ont été requis pendant un minimum de soixante (60) jours, dans un même emploi qu'chaque année doit être occupé pour une durée d'au moins trois (3) mois;
- b) avoir fait l'objet d'une évaluation positive, dont copie est remise à l'employé.

Le contenu d'une évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

Seul l'employé qui remplit les deux (2) conditions prévues à l'alinéa précédent concernant l'acquisition de son droit de rappel peut, dans les trente (30) jours suivant l'affichage de la liste par le ministère, recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester la non-inclusion de son nom sur la liste.

20,02 Lorsque le ministère procède à l'établissement de nouvelles listes, celles-ci doivent être établies selon les critères particuliers au ministère. Elles doivent indiquer entre autres le lieu de résidence de chaque employé.

Les critères particuliers du ministère doivent être transmis à l'association dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de la convention.

Le rang de chaque employé dans une liste de rappel est déterminé par la durée du service qu'il a accumulé en vertu de son droit de rappel sur cette liste; si sur une même liste plusieurs employés ont une même durée de service, l'ordre alphabétique prévaut.

20,03 L'employeur maintient à jour les listes de rappel prévues au paragraphe 20,01 et celles prévues au paragraphe 20,02, transmet à l'association ces listes révisées et les affiche dans le bureau du Service de protection au moins une (1) fois par année.

- 20,03
(suite) Les dates d'affichage seront transmises à l'association dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de la convention et elles ne pourront être modifiées qu'après consultation de l'association.
- 20,04 Un employé peut, uniquement pour contester l'exclusion de son nom ou son rang dans la liste et la durée de son service depuis le dernier affichage, recourir à la procédure de règlement des griefs et ce, dans les trente (30) jours suivant l'affichage des listes.
- 20,05 Un employé occasionnel perd son droit de rappel et son nom est rayé de la liste de rappel lorsqu'il perd son service suivant les dispositions du paragraphe 18,02 de la convention.
- 20,06 Les emplois visés au sous-paragraphe a) du paragraphe 20,01 sont confiés aux employés occasionnels avec droit de rappel en disponibilité en suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée et en autant que ces employés soient classés et qualifiés pour effectuer le travail à accomplir, sous réserve du droit de l'employeur de confier prioritairement ces emplois à des employés mis en disponibilité.
- L'employeur doit transmettre un avis écrit de rappel au moins dix (10) jours avant la date à laquelle un employé doit se présenter au travail. L'employeur peut exiger d'un employé qu'il indique par écrit, dans un délai de sept (7) jours suivant la mise à la poste de l'avis de rappel, qu'il accepte de se présenter au travail à la date indiquée sur l'avis.
- 20,07 Lorsque l'employeur procède à des mises à pied pour manque de travail ou pour utiliser les employés mis en disponibilité, parmi les employés occasionnels pour des emplois visés au sous-paragraphe a) du paragraphe 20,01, il doit le faire par classe d'emploi dans l'ordre suivant:
- les employés occasionnels sans droit de rappel;
 - les employés occasionnels avec droit de rappel; à l'inverse de leur ordre d'inscription sur la liste de rappel visée, pourvu que les employés demeurant au travail soient classés et qualifiés pour accomplir les tâches qui leur sont confiées.
- 20,08 Le sous-ministre doit donner à l'employé occasionnel avec ou sans droit de rappel ayant accumulé trois (3) mois de service, un préavis avant son licenciement ou sa mise à pied pour plus de six (6) mois lorsque:

20,08
(suite)

a) le licenciement ou la mise à pied survient avant l'expiration de son engagement si celui-ci est d'une durée déterminée; ou

b) la durée de son engagement n'est pas déterminée.

La durée du préavis sera d'une (1) semaine s'il a moins d'un (1) an de service et de deux (2) semaines s'il a un (1) an de service ou plus.

Le sous-ministre donne également un préavis de deux (2) semaines à l'employé temporaire mis à pied.

RAPPEL ET MISE A PIED DES EMPLOYES TEMPORAIRES

20,09

L'employé temporaire qui après avoir complété sa période de probation est mis à pied, voit son nom placé sur une liste de rappel.

20,10

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

20,11

Les listes de rappel doivent indiquer la date de la mise à pied, le lieu de résidence de l'employé de même que l'adresse du port d'attache de l'employé.

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

20,12

L'employeur maintient à jour les listes de rappel prévues au paragraphe 20,11 et en transmet copie à l'association à tous les trois (3) mois. De plus, lorsque celui-ci inclut un nouveau nom dans la liste de rappel, il en informe l'employé visé en lui indiquant son rang et en transmet une copie à l'association.

20,13

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

20,14

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

- a) défaut de se présenter à la date indiquée sur l'avis de rappel, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent;
- b) mise à pied dépassant trente-six (36) mois consécutifs.

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

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

20,15

Tout emploi vacant que l'employeur décide de combler par voie d'un concours de recrutement doit être confié à l'employé temporaire inscrit sur une liste de rappel en suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée et en autant que cet employé soit classé et qualifié pour accomplir l'emploi à combler.

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

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

ARTICLE 21 - SECURITE D'EMPLOI

- 21,01 L'association reconnaît qu'il appartient à l'employeur de diriger, maintenir et améliorer l'efficacité de ses opérations et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité d'emploi à ses employés permanents ayant au moins vingt-quatre (24) mois de service continu. A cette fin, il a le droit, entre autres, de faire des changements technologiques ou administratifs ou tout autre changement dans ses méthodes d'opération. Sous réserve du droit de l'employeur de destituer ou de révoquer un employé ou de le mettre à sa retraite, il est entendu qu'aucun de ces employés permanents ne sera mis à pied ou remercié de ses services pour la seule raison qu'il y a manque de travail.
- 21,02 L'association convient que, pour assurer la sécurité d'emploi mentionnée au paragraphe précédent, l'employeur peut prendre toutes les mesures qu'il croit nécessaires. Sans restreindre la portée générale de ce qui précède et malgré toute autre disposition de la convention, l'employeur peut, quand il y a un manque de travail dans la classe d'emploi d'un employé, lui attribuer un nouveau classement et en conséquence l'affecter ou le muter à d'autres emplois dans la fonction publique compris ou non dans l'unité de négociation, voir à le réadapter ou le former à ses frais, pendant une période de temps qu'il déterminera, pour accomplir d'autres tâches. Dans un tel cas, l'employeur convient:
- a) d'informer l'association au préalable des mesures qu'il entend utiliser pour assurer la sécurité d'emploi, de façon à permettre à l'association de formuler des représentations à ce sujet;
 - b) de réunir au besoin le comité paritaire dont le rôle sera d'aviser l'employeur sur les mesures que celui-ci entend utiliser.
- 21,03 Lorsque l'employeur, conformément au paragraphe 21,02, procède à l'affectation ou à la mutation de l'employé pour lui assurer la sécurité d'emploi, il prend les mesures nécessaires pour l'affecter ou le muter:

21,03
(suite)

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

21,04

Si un employé permanent refuse une mesure que l'employeur prend à son endroit pour lui assurer sa sécurité d'emploi, il est présumé avoir démissionné. Dans cette éventualité, un constat est envoyé par le sous-ministre à l'effet que l'employé n'est plus à l'emploi du gouvernement.

Cependant, un employé qui peut établir, à la satisfaction de l'employeur, que son incapacité d'accepter un transfert nécessitant un changement de son domicile pour lui assurer la sécurité d'emploi repose sur des motifs sérieux d'ordre personnel, jouit de la priorité d'emploi, pendant les six (6) mois suivant son refus, à tout emploi vacant que l'employeur remplit par recrutement, en autant qu'il postule cet emploi dans les six (6) mois suivant son refus et qu'il y soit déclaré éligible. Pendant cette période, l'employé visé est considéré en absence sans traitement jusqu'au moment où il occupe un emploi en vertu de cette priorité d'emploi. Au terme de cette période, l'employé visé est présumé avoir démissionné et un constat est envoyé par le sous-ministre à l'effet que l'employé n'est plus à l'emploi du gouvernement, sauf s'il occupe alors un emploi en vertu de cette priorité d'emploi.

21,05

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

Le traitement de base que cet employé recevait au moment de son changement d'affectation n'est pas réduit par suite de la modification de son classement.

21,06

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

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

ARTICLE 22 - REGIME DE RETRAITE

- 22,01 Les employés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des fonctionnaires (R.R.F.) ou du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.) selon le cas.
- 22,02
- a) La désignation des représentants des employés syndiqués au sein des comités mentionnés à l'article 115 de la Loi du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics se fait par voie des syndicats accrédités qui les représentent. Chaque syndicat dispose d'autant de votes qu'il représente d'employés; il peut exprimer tous ses votes en faveur d'une seule personne ou les partager entre plusieurs personnes.
 - b) Les votes exprimés par tous les syndicats sont totalisés et les quinze (15) personnes recevant le plus de votes sont déclarées élues. Il y a un seul tour de scrutin.
 - c) Si un représentant élu ne peut terminer son mandat, son remplaçant est désigné pour la partie qui reste à couvrir par l'ensemble des autres représentants élus encore en fonction.
- 22,03 L'employé appelé à comparaître devant la Commission des Affaires sociales (R.R.F.) ou devant un arbitre (R.R.E.G.O.P.) dans une cause où il est l'une des parties ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise par la Commission ou par l'arbitre, selon le cas.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

ARTICLE 23 - ARBITRAGE DES DIFFERENDS

- 23,01 Si au jour fixé pour l'expiration de la convention, celle-ci n'a pas été renouvelée ou une nouvelle convention n'a pas été conclue, le différend, sauf pour les conditions de travail déjà couvertes par une loi, doit, après avis écrit d'une partie à l'autre après ce jour, être soumis à l'arbitre choisi par les parties.
- A défaut d'accord dans les dix (10) jours de l'avis, ce différend doit être soumis à l'arbitre désigné par le Ministre du Travail sur recommandation du juge en chef du Tribunal du travail. Cependant, les parties peuvent choisir un arbitre tant que la désignation d'un arbitre n'a pas été faite par le Ministre du Travail.
- 23,02 La sentence de l'arbitre doit être rendue dans les soixante (60) jours de la date à laquelle il est choisi ou désigné, à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties.
- 23,03 La décision rendue par l'arbitre constitue une recommandation au gouvernement; toute recommandation de l'arbitre approuvée par le gouvernement a l'effet d'une convention collective signée par les parties.
- 23,04 Chaque partie acquitte les dépenses et traitements de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

ARTICLE 24 - FRAIS DE DEMENAGEMENT

- 24,01 Les dispositions du présent article visent tout employé qui, à la demande de l'employeur, fait l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile.
- 24,02 Cet employé doit être avisé par écrit de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. Cependant, si l'employé a des enfants à charge résidant chez lui qui fréquentent une maison d'enseignement, l'employeur ne doit pas exiger que l'employé déménage avant la fin de l'année scolaire en cours, sauf s'il y consent.
- 24,03 Après avoir obtenu l'autorisation du sous-ministre, cet employé peut bénéficier des allocations prévues ci-après.

PERMIS D'ABSENCE

- 24,04 Cet employé déplacé a droit aux permis d'absences suivants:
- a) permis d'absence avec traitement, d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables, sans compter la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. A cette occasion, l'employeur rembourse à l'employé, pour lui et son conjoint, 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 réglementation concernant les frais de voyage;
 - b) permis d'absence avec traitement de trois (3) jours ouvrables pour déménager et emménager. A cette occasion, les frais de séjour et de transport de l'employé et de ses dépendants lui sont remboursés conformément à la réglementation concernant les frais de voyage.

24,05 L'employeur s'engage à rembourser, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'employé visé et de ses dépendants, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile.

Un estimé provenant de deux (2) fournisseurs différents doit être fourni par l'employé avant qu'autorisation ne soit donnée pour encourir les dépenses mentionnées au présent paragraphe.

24,06 L'employeur ne paie pas le coût de transport du véhicule personnel de l'employé à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence ne soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation ne sont pas remboursés par l'employeur.

ENTREPOSAGE DES MEUBLES

24,07 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'employé et de ses dépendants pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

COMPENSATION POUR LES DEPENSES CONCOMITANTES

24,08 L'employeur paie un montant de sept cent cinquante dollars (750,00 \$) à l'employé déplacé qui a un conjoint, ou de deux cents dollars (200,00 \$) s'il n'a pas de conjoint, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques ou de maisons mobiles, nettoyage, frais de gardienne, etc ...), à moins que cet employé ne soit affecté ou muté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'employeur. Toutefois, le montant de sept cent cinquante dollars (750,00 \$) payable à l'employé déplacé qui a un conjoint est également payable à l'employé qui n'a pas de conjoint et qui tient logement.

RUPTURE DE BAIL

24,09 A l'abandon d'un logement sans bail écrit, l'employeur paie, s'il y a lieu, à l'employé visé au paragraphe 24,01 une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, l'employeur dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, l'employé qui doit résilier son bail et pour lequel le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, l'employé doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

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

VENTE ET ACHAT DE RESIDENCE

24,11 L'employeur paie, au moment du déplacement, relativement à la vente et/ou l'achat de la maison-résidence principale de l'employé déplacé, les dépenses suivantes sur production des contrats ou pièces justificatives:

- a) les honoraires d'un agent immobilier sur production du contrat avec l'agent immobilier immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent;
- b) les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une maison-résidence principale à son nouveau lieu de domicile, à la condition que l'employé soit déjà propriétaire de la maison-résidence principale qu'il occupait au moment du déplacement et qu'il l'ait vendue, de même que les frais réels encourus pour l'obtention d'un certificat de localisation lors de l'achat d'une maison-résidence principale à son nouveau lieu de domicile;
- c) la pénalité prévue au contrat d'hypothèque pour le remboursement prématuré du prêt hypothécaire;
- d) la taxe municipale sur les mutations immobilières.

Toutefois, lorsqu'une résidence principale est partie d'une maison à revenu, l'employé n'a droit aux bénéfices prévus au présent paragraphe que proportionnellement à ce que représente la valeur de la résidence de l'employé par rapport à la valeur de cette propriété.

24,12 Si la maison-résidence principale de l'employé déplacé, 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, l'employeur rembourse à l'employé, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, les dépen-

24,12
(suite)

ses suivantes sur production des pièces justificatives:

- a) les taxes municipales et scolaires;
- b) l'intérêt sur l'hypothèque;
- c) le coût de la prime d'assurance.

Dans ce cas, l'employeur ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue.

FRAIS DE SEJOUR

24,13

L'employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage, pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de préavis prévue au paragraphe 24,02, lorsqu'il est nécessaire que l'employé se rende à son nouveau lieu de travail avant l'expiration de ce préavis.

24,14

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais de séjour de l'employé et de ses dépendants, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

24,15

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

24,16

Si le déménagement est retardé avec l'autorisation du sous-ministre et si les dépendants de l'employé ne sont pas relogés immédiatement, l'employeur rembourse les frais de transport de l'employé, pour visiter sa famille:

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

24,16
(suite)

b) une (1) fois par mois, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1 609) kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres.

EXCLUSIONS

24,17

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

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

De plus, l'employeur lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages occasionnés par la location de sa maison-résidence principale, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

ARTICLE 25 - DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

- 25,01 Les parties conviennent que le développement des ressources humaines est nécessaire en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation et d'assurer le progrès des employés et elles s'engagent à collaborer à cette fin.
- 25,02 L'association reconnaît que la responsabilité d'établir et de mettre en application la politique de développement des ressources humaines appartient à l'employeur.
- 25,03 L'employeur établit et administre ses plans et programmes de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en cette matière et suivant les politiques et directives en vigueur.
- 25,04 L'employeur identifie ses besoins de développement des ressources humaines.
- a) L'employeur s'engage à recevoir au comité paritaire, les représentations de l'association sur l'identification des besoins collectifs de formation et de perfectionnement et sur l'établissement de ses priorités de développement des ressources humaines de l'année financière suivante.
- b) L'employeur doit informer l'association des priorités de développement des ressources humaines qu'il a retenues dans les trois (3) mois qui suivent l'approbation de son plan annuel de développement des ressources humaines.
- c) L'employeur doit informer l'association des réalisations en développement des ressources humaines de l'année financière précédente.
- 25,05 La sélection des employés appelés à participer aux divers programmes de développement des ressources humaines s'effectue aux conditions et selon les critères généraux d'admissibilité et les critères spécifiques de participation aux programmes prévus dans les politiques et directives en vigueur.
- 25,06 La nature des programmes suivis par l'employé ainsi que les attestations ou les résultats obtenus au cours de ces programmes sont consignés au dossier de l'employé.

25,07

- a) Lorsqu'un employé participe à un programme de développement des ressources humaines, la distribution des heures de cours et d'activités inhérentes à ce programme et leur durée constituent les heures de travail de cet employé; les dispositions de l'article 30 ne s'appliquent pas dans un tel cas.
- b) Lorsque des dispositions particulières sont prévues par l'employeur pour les frais de voyage des employés qui suivent un programme de développement, ce sont dans leur cas ces dispositions particulières qui prévalent, lesquelles ne doivent toutefois pas être inférieures aux conditions relatives aux frais de voyage et de déplacement prévus dans la convention. Cependant toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par l'employeur à l'employé est remise à l'employeur.

25,08

La période normale de vacances accordée par une institution d'enseignement ou un organisme fréquenté par un employé qui y suit un programme de développement est déduite des crédits annuels de vacances de cet employé, jusqu'à concurrence des crédits de vacances accumulés pour l'année en cours.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

ARTICLE 26 - LANGUE DE TRAVAIL

26,01 Selon l'article 50 de la Charte de la langue française, les articles suivants de cette charte sont réputés faire partie de la convention:

41. L'employeur rédige dans la langue officielle les communications qu'il adresse à son personnel. Il rédige et publie en français les offres d'emploi ou de promotion.
42. Lorsqu'une offre d'emploi concerne un emploi dans l'administration, dans un organisme parapublic ou dans une entreprise qui, en vertu des articles 136, 146 ou 151, doit selon le cas, posséder un certificat de francisation, instituer un comité de francisation ou appliquer un programme de francisation, l'employeur qui publie cette offre d'emploi dans un quotidien diffusant dans une langue autre que le français doit la publier simultanément dans un quotidien diffusant en français et ce, dans une présentation au moins équivalente.
43. Les conventions collectives et leurs annexes doivent être rédigées dans la langue officielle, y compris celles qui doivent être déposées en vertu de l'article 72 du Code du Travail (Chapitre C-27).
44. Lors de l'arbitrage d'un grief ou d'un différent relatif à la négociation, au renouvellement ou à la révision d'une convention collective, la sentence arbitrale doit être rédigée dans la langue officielle ou être accompagnée d'une version française dûment authentifiée. Seule la version française de la sentence est officielle.

Il en est de même des décisions rendues en vertu du Code du Travail par les agents d'accréditations, les commissaires du travail et le Tribunal du Travail.

26,01
(suite)

45. Il est interdit à un employeur de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer un membre de son personnel pour la seule raison que ce dernier ne parle que le français ou qu'il ne connaît pas suffisamment une langue donnée autre que la langue officielle.
46. Il est interdit à un employeur d'exiger pour l'accès à un emploi ou à un poste la connaissance d'une langue autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite la connaissance de cette autre langue.

Il incombe à l'employeur de prouver à la personne intéressée, à l'association de salariés intéressée ou, le cas échéant, à l'Office de la langue française que la connaissance de l'autre langue est nécessaire. L'Office de la langue française a compétence pour trancher le litige, le cas échéant.

47. Toute contravention aux articles 45 et 46, en plus de constituer une infraction à la présente loi, autorise un travailleur non régi par une convention collective à faire valoir ses droits auprès d'un commissaire du travail nommé en vertu du Code du travail, au même titre que s'il s'agissait d'un congédiement pour activités syndicales. Les articles 15 à 20 du Code du Travail s'appliquent alors, compte tenu des changements nécessaires.

Si le travailleur est régi par une convention collective, il a le droit de soumettre son grief à l'arbitrage au même titre que son association, à défaut par cette dernière de le faire. Compte tenu des changements nécessaires, l'article 17 du Code du Travail s'applique à l'arbitrage de ce grief.

48. Sont nuls, sauf pour ce qui est des droits acquis des salariés et de leurs associations, les actes juridiques, décisions et autres documents non conformes au présent chapitre. L'usage d'une autre langue que celle prescrite par le présent chapitre ne peut être considéré comme un vice de forme visé par l'article 151 du Code du travail.
49. Une association de salariés utilise la langue officielle dans les communications écrites avec ses membres. Il lui est loisible d'utiliser la langue de son interlocuteur lorsqu'elle correspond avec un membre en particulier.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

ARTICLE 27 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

- 27,01 En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, l'employeur et l'association conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toute réglementation prévues par les lois visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des employés seront respectées.
- 27,02 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, les parties forment un comité d'hygiène et de sécurité selon les modalités suivantes:
- a) Le comité est composé de six (6) membres, dont trois (3) personnes désignées par l'employeur et trois (3) employés permanents désignés par l'association, ainsi que d'un secrétaire désigné par la Direction générale des relations du travail du Conseil du trésor. Chaque partie peut, à ses frais, s'adjoindre des spécialistes compétents en la matière.
 - b) Le comité se réunit sur convocation des représentants de l'une ou l'autre des parties et toute convocation doit indiquer l'ordre du jour. Un procès-verbal de chaque réunion doit être tenu et transmis à chacun des membres.
 - c) Le rôle du comité est de faire des recommandations à l'employeur pour assurer l'hygiène et la sécurité au travail et dans tous les cas où la recommandation est unanime, d'indiquer la date possible de l'exécution de la recommandation, laquelle date doit tenir compte des contraintes, entre autres des délais requis pour les appels d'offres et la livraison du matériel nécessaire.
- 27,03 Tout grief d'un employé ou de plusieurs employés relatif à l'hygiène ou à la sécurité au travail est soumis directement à la deuxième étape de la procédure prévue à l'article 12.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

ARTICLE 28 - COSTUMES ET UNIFORMES

28,01 L'employeur fournit gratuitement à ses employés tout uniforme dont il exige le port et tout vêtement spécial tel qu'exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité ainsi que la Loi de police.

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

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

28,04 A compter du 1er janvier 1985, une allocation annuelle de 756,00 \$ est accordée aux gardes du corps-chauffeurs requis de travailler sans uniforme plus de vingt (20) jours au cours d'une même année financière.

Cette allocation est versée en tenant compte du nombre de mois de travail effectué par l'employé dans ces conditions.

Cependant, une telle allocation ne peut être accordée à un nouvel employé à qui l'employeur n'a pas encore fourni son premier uniforme complet lorsqu'un tel uniforme est fourni par l'employeur.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

ARTICLE 29 - VERSEMENT DES GAINS

- 29,01 La pratique présente quant au paiement du traitement annuel est maintenue. La paie des employés leur est versée par chèque à tous les deux (2) jeudis sous enveloppe scellée. Si un jeudi coïncide avec un jour férié, la paie est versée le jour ouvrable précédent.
- 29,02 Les informations accompagnant le chèque de paie doivent indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.
- 29,03 A la demande de l'employé, un acompte sur traitement, non inférieur à soixante-cinq pour cent (65 %) de son traitement, est remis au plus tard dans les cinq (5) jours de la date du versement prévu au paragraphe 29,01 à tout employé déjà inscrit sur la paie régulière et ayant droit à sa paie mais dont le chèque de paie n'a pas pu être versé à l'employé conformément au paragraphe 29,01 pour un motif hors de son contrôle.
- 29,04 Les nouveaux employés et les employés qui reviennent au travail après une absence sans traitement reçoivent leur paie dans les trente (30) jours qui suivent leur entrée en fonction consécutive à leur nomination ou leur retour au travail. Il est entendu de plus que ces employés peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus au paragraphe 29,03.
- 29,05 Toute somme due pour allocations ou rémunération additionnelle telle que prévue à l'article 35 de la convention est, sauf si autrement stipulé, payée dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle elle a été gagnée.
- 29,06 Les sommes que l'employeur doit payer à un employé en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une transaction intervenue entre les parties et disposant d'un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la transaction ou, selon le cas, de la date du jugement et portent intérêt à compter de la date du grief.

- 29,07 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des avances octroyées à l'employé, porte intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas du paragraphe 29,04 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière. Il en est de même des montants payables suivant les dispositions des paragraphes 29,05 et 29,06 qui portent intérêt à compter de l'expiration des délais prévus auxdits paragraphes. Toute somme d'intérêt inférieure à un (1) dollar n'est pas remboursable par l'employeur.
- 29,08 Le taux horaire d'un employé s'obtient en divisant son traitement annuel par 2087,2.
- 29,09 Au départ de l'employé qui aura donné un préavis de trente (30) jours à cet effet, l'employeur lui remet un état détaillé des montants dus aux titres de traitement, de congés de maladie et de vacances.
- Ces sommes que l'employeur doit payer à un employé sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date du départ de l'employé.
- 29,10 Avant de réclamer d'un employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur consulte l'employé sur le mode de remboursement.
- S'il n'y a pas entente entre l'employeur et l'employé sur le mode de remboursement, l'employeur ne peut retenir, par période de paie, plus de 5,00 \$ par 100,00 \$ de dette initiale sans excéder trente pour cent (30 %) du traitement brut.
- Le "traitement" visé au présent article s'entend du traitement régulier d'un employé à l'exclusion de toute allocation, rémunération additionnelle.
- Toutefois, les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas aux montants versés en trop en raison des retards à réduire le traitement en application du régime d'assurance-salaire. Dans un tel cas, la retenue est effectuée automatiquement, au retour au travail, pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué.

Malgré les dispositions prévues aux paragraphes 29,01 et 29,02, un employé peut se prévaloir du service de dépôt direct de la totalité de sa paie dans un compte unique dans une des institutions financières ayant conclu une entente avec l'employeur et ce, selon les modalités suivantes:

- a) l'employé remet à l'employeur le formulaire d'adhésion au dépôt direct dûment complété;
- b) le dépôt direct prend effet à la première période de paie suivant quarante-cinq (45) jours de la réception par l'employeur du formulaire de la demande d'adhésion complété par l'employé;
- c) un état de dépôt est remis à l'employé par l'employeur, généralement dans la semaine où le dépôt est effectué, et contient les informations indiquant tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets;
- d) le dépôt direct est fait toutes les deux (2) semaines, le jeudi matin; si un jeudi coïncide avec un jour férié, le virement est fait le matin du jour ouvrable précédent;
- e) l'employé peut modifier son adhésion; il doit alors de nouveau compléter le formulaire;
- f) l'employé peut annuler son adhésion; il doit alors en aviser son employeur par écrit;
- g) telle modification ou annulation prend effet à la première période de paie suivant au plus quarante-cinq (45) jours de la réception par l'employeur du formulaire de modification ou de l'avis d'annulation. Dans le cas d'annulation, les paragraphes 29,01 et 29,02 redeviennent applicables à compter de cette période de paie; si cette annulation a été demandée pour une raison urgente, l'employeur fait diligence;
- h) l'employeur peut modifier le formulaire d'adhésion en transmettant un avis à l'association quarante-cinq (45) jours à l'avance si cette modification est relative aux informations requises pour que ce formulaire soit dûment complété conformément au sous-paragraphes a) qui précède;
- i) dans le cas où l'employeur, en tout ou en partie, décide de ne pas offrir ou de cesser de donner ce service, les paragraphes 29,01 et 29,02 demeurent ou redeviennent applicables, selon le cas, aux employés visés, la première paie suivant au plus quarante-cinq (45) jours de telle décision.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

ARTICLE 30 - AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

30,01 L'aménagement du temps de travail est établi par l'employeur sous réserve des dispositions du présent article. Le régime de travail est basé sur un cycle de quatorze (14) jours composé de huit (8) jours de travail, deux (2) jours de faction et quatre (4) jours de congé, chaque cycle incluant une fin de semaine de congé.

Dans le cours de l'année, à deux (2) occasions déterminées par l'employeur, les jours de congé prévus au cycle seront remplacés par les journées de faction. En contrepartie, pour chacune de ces deux (2) occasions où il aura effectivement été de faction, l'employé recevra en compensation quatre (4) jours de congé dans les deux (2) cycles suivants qui remplaceront chacune des journées de faction prévues à ces deux (2) cycles.

Les employés seront appelés à effectuer les fins de semaine de faction, à tour de rôle, de façon aussi équitable que possible, le tout de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

Il est loisible à deux (2) employés d'échanger entre eux leurs fins de semaine de faction seulement après entente écrite avec leur supérieur immédiat ou son représentant.

Par jour de faction, on entend une journée où l'employé est disponible pour travailler. Lorsque l'employé est appelé au cours de cette journée, l'employeur accorde un délai d'une (1) heure pour se présenter.

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

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

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

ARTICLE 31 - ABSENCE SANS TRAITEMENT

- 31,01 Un employé peut, pour un motif jugé valable par le sous-ministre, qui tient compte des nécessités du service, obtenir un permis d'absence sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois; ce permis d'absence peut être renouvelé. Toute demande de l'employé doit être faite par écrit.
- Ce permis d'absence ou son renouvellement doit être constaté par un écrit signé par le sous-ministre.
- 31,02 S'il advenait qu'un employé obtienne un permis d'absence sans traitement sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et l'employé doit réintégrer immédiatement son travail et peut être sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la destitution.
- 31,03 Au moins quinze (15) jours avant la date spécifiée pour son retour, l'employé doit communiquer par écrit avec celui qui a autorisé l'absence ou avec son représentant afin de l'assurer de son retour à la date prévue. A la fin du congé sans traitement, l'employé qui n'a pas donné son avis de retour est sujet à des mesures disciplinaires et s'il ne se présente pas au travail à la date qui avait été spécifiée, il est considéré comme absent sans permission.
- 31,04 Sous réserve du règlement relatif aux normes de conduite et de discipline dans la fonction publique et au relevé provisoire des fonctions, le sous-ministre peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à un employé permanent de fonder une entreprise.
- L'employé qui désire mettre fin à ce congé sans traitement au cours ou à la fin de la période doit en informer le sous-ministre au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail. A la fin du congé sans traitement, si un tel avis n'a pas été donné au sous-ministre, l'employé est sujet à des mesures disciplinaires et s'il ne se présente pas au travail à la date qui avait été spécifiée, le sous-ministre met fin à l'emploi de l'employé.
- 31,05 Un employé permanent à temps complet peut demander par écrit au sous-ministre un congé sans traitement à traitement différé.

31,05
(suite)

L'option privilégiée par l'employé conformément à l'article 1 de la lettre d'entente relative à l'application des conditions de travail en regard du congé sans traitement à traitement différé, permet à celui-ci de voir son traitement d'un, deux, trois ou quatre ans étalé sur une période de deux, trois, quatre ou cinq ans, selon le cas, l'une de ces années étant prise en congé. L'octroi d'un tel congé est du ressort exclusif du sous-ministre qui tient compte notamment du fait que l'employé ait son nom inscrit sur une liste d'employés mis en disponibilité, le cas échéant.

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

Les conditions de travail s'appliquent à l'employé bénéficiant de ce congé à moins de dispositions contraires prévues à la "lettre d'entente relative à l'application des conditions de travail en regard du congé sans traitement à traitement différé".

31,06

Durant son absence sans traitement, l'employé n'a pas droit aux bénéfices de la convention, sauf les dispositions qui accordent spécifiquement un droit à l'employé absent sans traitement et sauf celles prévues aux articles 12, 13 et 31.

31,07

A son retour au travail, l'employé qui a obtenu un permis d'absence sans traitement se voit attribuer, suivant les postes disponibles, des tâches correspondant à sa classe d'emploi.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

ARTICLE 32 - CHARGES PUBLIQUES ET SERVICES COMMUNAUTAIRES

- 32,01 L'employé qui est membre d'un conseil d'administration d'un centre de services communautaires, ou d'un centre hospitalier, d'un centre de services sociaux, ou d'un centre d'accueil, a le droit, après en avoir informé son supérieur immédiat dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans rémunération si son absence est nécessaire pour accomplir les devoirs de sa fonction.
- 32,02 Un employé ne peut occuper une fonction prévue au paragraphe précédent si l'exercice de cette fonction vient en conflit d'intérêts avec les devoirs de sa fonction professionnelle pour l'employeur.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

ARTICLE 33 - CONGES POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

- 33,01 L'employé convoqué sous l'autorité d'un tribunal à comparaître comme témoin devant un tribunal ou organisme quasi-judiciaire dans une cause où il n'est pas partie ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.
- 33,02 L'employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions ne subit aucune diminution de traitement.
- 33,03 L'employé appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions 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, dans les soixante (60) jours suivant ledit jour. A défaut pour l'employeur de remplacer ledit congé dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à 150% du traitement de sa journée régulière de travail.
- 33,04 L'employé appelé à comparaître en Cour conformément aux paragraphes 33,02 et 33,03 est assujetti aux dispositions de la convention concernant les frais de voyage.
- 33,05 Tout produit d'une taxation versée à l'employé appelé à comparaître selon les paragraphes 33,02 et 33,03 doit être remis à l'employeur.
- 33,06 Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la convention.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

ARTICLE 34 - VACANCES ANNUELLES

34,01 Sous réserve des autres dispositions de cet article, l'employé a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 31 mars de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant et le paragraphe 34,02

Service ou service continu jusqu'au 31 mars	Accumulation de crédits de vacances du 1er avril au 31 mars (jours ouvrables)
Moins de 1 an	1 2/3 jours par mois de service continu (maximum: dix-huit (18) jours).
1 an et moins de 17 ans	20 jours
17 et 18 ans	21 jours
19 et 20 ans	22 jours
21 et 22 ans	23 jours
23 et 24 ans	24 jours
25 ans et plus	25 jours

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

TABLE DE DEDUCTIONS DE JOURS DE VACANCES

Nombre de jours déduits de la durée des vacances annuelles

Nombre de jours ouvrables où l'employé n'a pas eu droit à son traitement	Nombre de jours de vacances déduits des crédits annuels de vacances.					
	Durée normale des vacances					
	MAXIMUM					
	20 jours ou moins	21 jours	22 jours	23 jours	24 jours	25 jours
,5 à 10	0	0	0	0	0	0
10,5 à 22	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
22,5 à 32	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	3
32,5 à 44	3	3	3	3	3	3,5
44,5 à 54	4	4	4	4,5	4,5	5
54,5 à 66	5	5	5,5	5,5	5,5	6
66,5 à 76	6	6	6,5	6,5	7	7,5
76,5 à 88	6,5	6,5	7	7,5	7,5	8
88,5 à 98	7	7	7,5	8	8,5	9
98,5 à 110	8	8	8,5	9	9,5	10
110,5 à 120	9	9,5	10	10,5	11	11,5
120,5 à 132	10	10,5	11	11,5	12	12,5
132,5 à 142	11	11,5	12	12,5	13	14
142,5 à 154	11,5	12	12,5	12,5	13	14,5
154,5 à 164	12	12,5	13	14	14,5	15,5
164,5 à 176	13	13,5	14,5	15	16	16,5
176,5 à 186	14	14,5	15,5	16	17	18
186,5 à 198	15	15,5	16,5	17,5	18	19
198,5 à 208	16	16,5	17,5	18,5	19,5	20,5
208,5 à 220	16,5	17	18	19	20	21
220,5 à 230	17	18	19	20	21	22
230,5 à 242	18	19	20	21	22	23
242,5 à 252	19	20	21	22	23	24
252,5 à 264	20	21	22	23	24	25

- 34,02
(suite) L'employé qui a moins d'un an de service ou service continu ne subit pas la déduction prévue au présent paragraphe pour le mois où il est entré en fonction s'il a eu droit à son traitement pour la moitié et plus des jours ouvrables dudit mois.
- 34,03 L'employé en vacances continue de recevoir le traitement qui lui est versé régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément au paragraphe 29,01 de cette convention.
- Toutefois, l'employeur met à la poste la paie de l'employé qui en fait la demande à sa direction du personnel, au moins quatorze (14) jours avant le jeudi où lui serait versée sa paie en indiquant l'adresse à laquelle il veut que cette dernière lui soit acheminée.
- 34,04 En cas de cessation définitive d'emploi:
- a) L'employé qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 31 mars précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée de vacances non prises tel que prévu aux paragraphes 34,01 et 34,02.
 - b) Il a droit en plus à une indemnité équivalente à la durée des vacances acquises depuis le 1er avril qui précède immédiatement son départ établie suivant les dispositions des paragraphes 34,01 et 34,02, le service ou le service continu s'appréciant cependant au 1er avril précédant immédiatement son départ. Si l'employé a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables du mois où il quitte son emploi, le crédit de vacances pour ce mois lui est acquis.
 - c) L'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions du présent paragraphe, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue à l'article 12 de la convention.
- 34,05 Au cours du mois de mars, les employés choisissent, selon leur service ou leur service continu, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Un employé ne peut se prévaloir de son service ou de son service continu pour choisir plus de deux (2) semaines de vacances au cours de la période du 1er juin au 15 septembre.
- Le choix des employés est toutefois soumis à l'approbation du directeur du service concerné, qui tient compte des nécessités de son service.
- Au cours du mois d'avril, la liste des vacances autorisées est affichée à la vue des employés visés.
- 34,06 Sauf permission expresse du sous-ministre de reporter des vacances à une date ultérieure, celles-ci doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues, mais sous réserve des paragraphes 34,08 et 34,12.

- 34,06
(suite) Il est entendu, toutefois, que les vacances peuvent être prises, à la discrétion de l'employé et sous réserve de l'approbation du directeur du service, par période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou d'une façon continue. De plus, avec l'approbation du directeur du service, un employé peut prendre, à même les vacances auxquelles il a droit, cinq (5) jours ouvrables en jours ou en demi-jours séparés de même que les 21e, 22e, 23e, 24e et 25e jours de vacances prévues au paragraphe 34,01.
- 34,07 L'employé, qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité telle que définie au sous-paragraphe 38,0102, ou qui est absent suite à un accident du travail, se voit accorder un nouveau choix de vacances à condition qu'il en fasse la demande conformément au paragraphe 34,10 et que ladite invalidité ou ladite absence survienne avant la date du début de ses vacances.
- Dans le cas où ladite invalidité ou ladite absence se continue jusqu'au 31 mars, l'employé voit ses vacances reportées, s'il en fait la demande à son sous-ministre, étant entendu que l'employé doit effectuer un nouveau choix de vacances dès son retour au travail.
- 34,08 Lorsque, à la demande de l'employeur, un employé consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, le sous-ministre doit, à la demande de l'employé, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.
- 34,09 Lorsqu'un employé, après avoir fixé ses vacances, désire changer son choix, il en fait la demande par écrit à son directeur de service qui peut lui accorder un nouveau choix de vacances.
- 34,10 Les dispositions des paragraphes précédents ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel à moins qu'il n'ait été embauché pour une période d'un (1) an ou plus. L'employé occasionnel embauché pour une durée inférieure à une (1) année reçoit pour tenir lieu de vacances à son départ une indemnité égale à huit pour cent (8%) de ses gains bruts depuis son dernier rappel au travail.
- 34,11 L'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'un événement imprévisible donnant droit à un congé social et survenant avant la date prévue pour le début de ses vacances, a droit, sur demande, de reporter la période de vacances visées à une date ultérieure. Le nouveau choix de vacances est toutefois soumis à l'approbation du directeur du service concerné qui tient compte des nécessités de son service.
- 34,12 Malgré les autres dispositions du présent article, l'employé a droit de reporter un maximum de dix (10) jours de vacances à l'année suivante s'il en fait la demande. Ce maximum ainsi accumulé ne doit jamais dépasser dix (10) jours.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

ARTICLE 35 - RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE

35,01

L'employé reçoit une rémunération additionnelle mensuelle, tenant lieu de toute prime, temps supplémentaire et jours fériés, égale à un vingt-quatrième (1/24) du montant obtenu en additionnant les taux correspondant à chacun des échelons de son échelle de traitement divisé par le nombre d'échelons contenus dans l'échelle.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

ARTICLE 36 - CONGES SOCIAUX

- 36,01 L'employé a droit, sur demande présentée au sous-ministre, au moyen du formulaire prévu à cette fin, à un permis d'absence pour les fins et périodes de temps suivantes:
- a) son mariage: sept (7) jours consécutifs y compris le jour du mariage;
 - b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur: le jour du mariage à condition qu'il y assiste;
 - c) le décès de son conjoint: sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
 - d) le décès de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
 - e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile de l'employé: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
 - f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de l'employé: le jour des funérailles;
 - g) lorsqu'il change le lieu de son domicile: une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, un employé n'a pas droit de ce chef à plus d'une journée de congé par année civile.
- 36,02 Si l'un des jours octroyés en vertu du paragraphe 36,01 coïncide avec une journée régulière de travail de l'employé, celui-ci ne subit aucune réduction de traitement.
- 36,03 L'employé a droit à un permis d'absence d'une (1) journée additionnelle sans perte de traitement dans les cas visés aux sous-paragraphes b), d) et f) du paragraphe 36,01 s'il assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres du lieu de résidence de l'employé.

36,04

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

Si un employé est dans l'impossibilité d'aviser au préalable le sous-ministre, il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire, remplir le formulaire ci-dessus prévu dès son retour au travail et fournir la pièce justificative exigée ci-dessus.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

ARTICLE 37 - DROITS PARENTAUX

SECTION I - CONGE DE MATERNITE

A. PRINCIPE

- 37,01 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 37,03, doivent être consécutives.
- L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité.
- L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- 37,02 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.
- 37,03 L'employée qui est suffisamment rétablie de son accouchement a droit à un congé de maternité discontinu lorsque son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou lorsqu'il est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance. Le congé ne peut être discontinué qu'une seule fois et il doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale. Il est entendu que, dans un tel cas, l'employeur ne verse à l'employée que l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas discontinué son congé.
- 37,04 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 37,05 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une extension 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.

37,05 (suite) L'employée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

37,06 L'employée qui ne peut à cause de son état de santé reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue au paragraphe 37,01, n'est plus considérée comme étant en congé de maternité mais comme étant absente pour cause de maladie et de ce fait, assujettie aux dispositions de l'article 38.

B. PREAVIS DE DEPART

37,07 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis 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 du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

C. INDEMNITES ET AVANTAGES

37,08 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section I sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

1. INDEMNITES PREVUES POUR LES EMPLOYEES ADMISSIBLES A L'ASSURANCE-CHOMAGE

37,09

Sous réserve du paragraphe 37,16, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations a droit de recevoir durant son congé de maternité:

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement de base;
- b) pour chacune des quinze (15) semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir, sans tenir compte de toute réduction du nombre de semaines pendant lesquelles elle bénéficie effectivement de prestations de maternité;
- c) pour chacune des trois (3) semaines de son congé de maternité qui suivent la période prévue au sous-paragraphe b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement de base.

Aux fins du présent paragraphe, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une employée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

D'autre part, l'employeur ne peut compenser par l'indemnité qu'il verse à l'employée, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur. Cependant, l'employeur effectue cette compensation si l'employée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. L'employeur qui verse ledit traitement habituel doit, à la demande de l'employée, lui produire cette lettre. Dans le cas où une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette seule partie. Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité en prestation d'assurance-chômage, indemnité et traitement ne peut excéder 93 % du traitement de base versé par son ou ses employeurs.

2. INDEMNITES PREVUES POUR LES EMPLOYEES NON-ADMISSIBLES A L'ASSURANCE-CHOMAGE

37,10

L'employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit de recevoir durant dix (10) semaines une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93%) de son traitement hebdomadaire de base si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un des motifs suivants:

- a) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage à cause de la nature de son emploi;
- b) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement;
- c) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

3. AVANTAGES

37,11

Durant le congé de maternité et les extensions prévues au paragraphe 37,05 de la présente section, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu.

L'employée qui ne peut pas prendre ses vacances annuelles parce que celles-ci se situent à l'intérieur de son congé de maternité, voit ses vacances reportées à la condition qu'elle en fasse la demande écrite au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de son congé.

37,11 (suite) 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 directeur du service qui tiendra compte des nécessités de son service.

4. DISPOSITIONS PARTICULIERES

37,12 On entend par traitement de base, le traitement régulier de l'employée sans aucune rémunération additionnelle.

37,13 L'employée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant son congé de maternité.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par l'employée en prestations d'assurance-chômage, en indemnité conformément aux paragraphes 37,09 et 37,10, et en primes, ne peut excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de la somme du traitement de base et de la prime pour disparités régionales. Si tel était le cas, la prime pour disparités régionales devra être réduite en conséquence.

37,14 Durant les extensions du congé de maternité prévues au paragraphe 37,05, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

37,15 Dans les cas visés aux paragraphes 37,09 et 37,10:

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée éligible à l'assurance-chômage, que trente (30) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves soit les renseignements fournis par la C.E.I.C. à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique, soit le talon de mandat ou l'état ou relevé des prestations fournis par l'employée.

37,15
(suite)

c) Aux fins du présent article, le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Education, Affaires sociales) ainsi que des organismes suivants:

- la Commission des droits de la personne
- les commissions de formation professionnelle
- la Commission des services juridiques
- les conseils de la santé et des services sociaux de la région de Québec et de la région de Trois-Rivières
- les corporations d'aide juridique
- l'Office de la construction du Québec
- l'Office franco-québécois pour la jeunesse
- la Régie des installations olympiques
- la Société des loteries et courses du Québec
- la Société des traversiers du Québec
- la Société immobilière du Québec

De plus, l'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

37,16

L'allocation de congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 37,09.

37,17

L'employeur ne rembourse pas à l'employée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de l'employée excède une fois et demie le maximum assurable.

D. RETOUR AU TRAVAIL

37,18

L'employeur doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé de maternité.

L'employée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 37,34.

L'employée qui ne se présente pas à l'expiration de son congé de maternité est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est sujette à des mesures pouvant aller jusqu'à la destitution.

37,19

Au retour du congé de maternité, l'employée reprend son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

37,20

Toutefois, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à une employée un avantage supérieur dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

SECTION II - DISPOSITIONS PARTICULIERES A L'OCCASION DE LA GROSSESSE

A. CONGES SPECIAUX

37,21

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 huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) 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.

Durant les congés spéciaux visés au présent paragraphe l'employée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 37,11 en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 37,19.

De plus, durant ces congés l'employé peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés-maladie ou d'assurance-salaire.

B. RETRAIT PREVENTIF

37,22

L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, de sa classe d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'une autre classe d'emploi, 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;

37,22
(suite)

b) Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

L'employée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

L'employée ainsi affectée à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. A 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.

Durant le congé spécial prévu au présent paragraphe, 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.

L'employée qui travaille sur écran cathodique peut demander d'être réaffectée sans perte de traitement, pour la durée de sa grossesse, à des tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Si la réaffectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, l'employée obtient un congé spécial qui dure jusqu'à ce que la réaffectation soit faite ou jusqu'à la date de l'accouchement. L'employée qui prend les moyens nécessaires pour rencontrer les exigences de la Loi sur la santé et la sécurité au travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte et qui ne peut avoir droit à l'indemnité qui y est prévue, reçoit de son employeur, durant ce congé spécial, une indemnité équivalente. Le présent alinéa cesse d'être en vigueur quatre-vingt-dix (90) jours après la publication de l'étude en cours de l'Institut de recherche sur la santé et la sécurité du travail portant sur les conséquences observées pour le fœtus et la mère de l'exposition aux écrans cathodiques.

SECTION III - AUTRES CONGES PARENTAUX

37,23

Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également employé du secteur public ou parapublic.

A. CONGES SOCIAUX

37,24 L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quatorzième (14e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

L'employé(e) qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu au paragraphe 37,25 a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

B. CONGES POUR ADOPTION

37,25 L'employé(e) qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption.

37,26 Pour chaque semaine de ce congé, l'employé(e) reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines de même que la prime de disparités régionales s'il (elle) en bénéficie en vertu de la présente convention.

37,27 L'employé ou l'employée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant. Durant ce congé, l'employé(e) a droit aux avantages prévus au paragraphe 37,31.

L'employé ou l'employée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

37,28 Le congé pour adoption prévu au paragraphe 37,25 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si l'employé ou l'employée en décide ainsi après l'ordonnance de placement. Lorsque tel est le cas, l'employé(e) bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé d'adoption.

37,29

L'employeur doit faire parvenir à l'employé(e), au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration de l'un ou l'autre des congés pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'employé(e) à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 37,34.

L'employé(e) qui ne se présente pas au travail à l'expiration d'un congé pour adoption est réputé(e) en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employé(e) qui ne s'est pas présenté(e) au travail est présumé(e) avoir abandonné son emploi et est sujet(te) à des mesures pouvant aller jusqu'à la destitution.

C. CONGES SANS TRAITEMENT

37,30

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employé ou, le cas échéant, à l'employée, en prolongation du congé de maternité sous réserve des dispositions du paragraphe 37,11 relatives aux vacances, en prolongation du congé de paternité ou en prolongation d'un congé pour adoption.

L'employé ou l'employée 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.

L'employé ou l'employée 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.

37,31

Au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, l'employé(e) conserve son expérience et son service continu n'est pas interrompu. Il ou elle peut continuer à participer au régime de base d'assurance-maladie s'il ou elle en fait la demande au début du congé et s'il ou elle verse la totalité des primes.

37,32

L'employé(e) à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus au paragraphe 37,30 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. A défaut de quoi il ou elle est considéré(e) avoir abandonné son emploi et est sujet(te) à des mesures pouvant aller jusqu'à la destitution.

37,32
(suite)

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

37,33

A son retour au travail, l'employé(e) qui a obtenu un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement se voit attribuer suivant les emplois disponibles des tâches correspondant à sa classe d'emploi et, si l'employé(e) le désire, il ou elle peut retourner dans la même unité administrative pourvu que les circonstances le permettent.

D. DISPOSITIONS DIVERSES

37,34

Les congés visés aux paragraphes 37,25, 37,27 et 37,30 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance. Toutefois, la demande d'un congé partiel sans traitement doit être présentée au moins deux (2) mois à l'avance.

37,35

L'employé(e) qui prend le congé pour adoption prévu par le paragraphe 37,25 de la présente section bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 37,11, en autant qu'il ou qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 37,19.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

ARTICLE 38 - REGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

- 38,0101 Les employés bénéficient, en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus au présent article selon les modalités suivantes:
- a) tout employé dont la semaine régulière de travail est à temps complet ou 75% et plus du temps complet: après un (1) mois de service ou de service continu et l'employeur verse, dans ce cas, sa pleine contribution pour cet employé;
 - b) tout employé dont la semaine régulière de travail est plus de 25% et moins de 75 % du temps complet: après trois (3) mois de service ou de service continu et l'employeur verse, dans ce cas, la moitié de sa contribution payable pour un employé à temps complet, l'employé payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution;
 - c) tout employé dont la semaine régulière de travail est de 25% et moins du temps complet est exclu totalement, qu'il soit ou non assujetti à la convention.
- 38,0102
- a) Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une complication grave d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les fonctions habituelles de son emploi.
 - b) Toutefois, au cours de cette période d'invalidité, l'employeur peut affecter l'employé, sans diminuer son traitement régulier, à toute autre fonction au ministère, à condition que l'employé soit admissible à l'emploi qui lui est offert et que son état de santé réponde aux exigences dudit emploi. La durée d'une telle affectation ne peut excéder cent quatre (104) semaines.

- 38,0103 Une période d'invalidité est 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, à moins que l'employé n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.
- Malgré l'alinéa précédent, est considérée, comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle l'employé doit s'absenter de son travail pour subir des traitements prescrits par un médecin et reliés à une invalidité antérieure. A cette fin, une telle période peut être comptabilisée sur une base horaire.
- 38,0104 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par l'employé lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.
- Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou toxicomanie est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes la période d'invalidité pendant laquelle l'employé reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.
- 38,0105 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par la Commission d'assurance-chômage dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.
- Comité paritaire d'assurances
- 38,0106 Les parties conviennent de former avec diligence un comité paritaire d'assurances unique de personnes responsables de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes optionnels complémentaires prévus au présent article. Ce comité se met à l'oeuvre dès sa formation.
- 38,0107 Le comité choisit hors de ses membres un président, dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la convention; à défaut, ce président est choisi, dans les quinze (15) jours qui suivent l'expiration de ce délai, par le juge en chef du Tribunal du travail. Ce président est de préférence un actuaire membre de l'Institut canadien des actuaires, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans, ou, à défaut, une personne

- 38,0107
(suite) ayant des qualifications équivalentes. Le comité peut choisir un secrétaire hors de ses membres.
- 38,0108 La partie patronale et la partie syndicale disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président devant l'arbitre de griefs.
- 38,0109 Le comité paritaire d'assurances peut établir un ou plusieurs régimes optionnels complémentaires et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participants. L'employeur participe toutefois à la mise en place et à l'application de ces régimes comme prévu ci-après notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. Le nombre de régimes auxquels peuvent participer les employés doit être limité à trois (3). La participation à un régime complémentaire suppose la participation au régime de base, sauf qu'une certaine protection d'assurance-vie peut néanmoins être maintenue sur la tête des retraités.
- 38,0110 L'association reconnaît que la partie syndicale du comité paritaire d'assurances visé au sous-paragraphe 38,0106 est constituée de membres désignés par chacun des syndicats suivants:
- le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec Inc.
 - le Syndicat des agents de la paix de la fonction publique du Québec;
 - le Syndicat des professeurs de l'état du Québec;
 - l'Association professionnelle des gardes du corps du gouvernement du Québec;
 - l'Association professionnelle des chirurgiens-dentistes du Gouvernement du Québec;
 - le Syndicat professionnel des médecins du Gouvernement du Québec;
 - le Syndicat des avocats et notaires de la fonction publique;
 - l'Union des agents de la paix en institutions pénales;
 - la Fraternité des constables du ministère des Transports du Québec;
 - le Syndicat des agents de conservation de la faune du Québec;

- 38,0110 (suite) - le Syndicat des constables spéciaux du gouvernement du Québec.
- 38,0111 Les régimes optionnels complémentaires qui peuvent être institués par un comité paritaire d'assurances peuvent comporter, en combinaison avec des prestations d'assurance-maladie, des prestations d'assurance-vie et d'assurance-salaire. Les prestations d'assurance-salaire 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 banque de maladie du prestataire, le cas échéant;
 - la prestation ne peut dépasser quatre-vingt pour cent (80 %) du traitement net d'impôt, cette prestation comprenant les prestations que l'employé peut recevoir de toutes autres sources, notamment la Loi sur l'assurance-automobile, le Régime des rentes du Québec, la Loi des accidents du travail et 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-salaire payées en vertu du régime d'assurance-salaire prévu ci-après se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.
- 38,0112 Le comité doit déterminer les dispositions du régime d'assurance-maladie et des régimes optionnels complémentaires, préparer un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participants aux régimes. A cette fin, le comité pourra procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine; à défaut d'unanimité à cette fin au sein du comité, il y a appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si un (1) ou des bénéficiaires prévus au contrat cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles ouvrant droit à un remboursement en vertu du régime de base.
- 38,0113 Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

38,0113
(suite)

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistiques additionnels utiles et pertinents que peut lui demander une partie négociante. Le comité fournit à chaque partie négociante une copie des renseignements ainsi obtenus.

38,0114

Advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie à quelque moment que ce soit les bases du calcul de sa rétention, cesse de se conformer au cahier des charges, modifie substantiellement son tarif, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix d'assureur.

38,0115

Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes:

- a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées ne peuvent être majorés avant le 1er janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite;
- b) l'excédant des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention pré-établie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;
- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle l'employé n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employé cesse d'être un participant;
- e) dans le cas de promotion, de rétrogradation et de réorientation professionnelle le nouvel assureur accorde à l'employé concerné, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance-vie égal au montant d'assurance-vie

- 38,0115 (suite) antérieurement détenu par cet employé, en vertu du contrat qui le protégeait lorsque de tels bénéfices sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel l'employé adhère.
- 38,0116 Le comité paritaire d'assurances confie à la partie patronale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application des régimes d'assurance-maladie et des régimes optionnels complémentaires, ces travaux sont effectués selon les directives du comité. La partie patronale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévu ci-après.
- 38,0117 Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes établis par le comité paritaire d'assurances constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires, y compris les honoraires du président du comité, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent une première charge sur ces fonds étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de l'employeur. Lorsque les dividendes ou ristournes pour une année d'expérience sont déclarés pour une période donnée, ces dividendes ou ristournes, une fois acquittées les charges susmentionnées, sont au bénéfice des cotisants du régime en cause, sous forme de réduction de prime ou bénéfices additionnels.
- 38,0118 Lorsque pour une année d'expérience aucun dividende ou ristourne n'est déclaré, les honoraires du président constituent une charge additionnelle à la formule de rétention.
- Régime d'assurance-vie
- 38,0201 a) L'employé bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400,00 \$.
- b) De plus un montant d'assurance-vie de 100 000,00 \$ est versé par l'employeur aux ayants droit de tout employé qui décède des suites d'un accident survenu à cause et dans l'exercice des fonctions découlant de son statut juridique d'agent de la paix. Le montant de cette assurance n'est pas versé si l'employé décède des suites d'un accident dû à sa faute lourde.
- 38,0202 Le montant mentionné au sous-paragraphe 38,0201 a) est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les employés visés à l'alinéa b) du sous-paragraphe 38,0101 et pour les employés occasionnels avec droit de rappel et les employés occasionnels qui remplissent un emploi pour une durée d'un (1) an ou plus pour accomplir un travail spécifique.

38,0203 Le comité paritaire d'assurances a droit de recevoir les états de rétention et autres rapports d'expérience relatifs au régime uniforme d'assurance-vie de façon à pouvoir vérifier le coût de l'assurance-vie.

Régime de base d'assurance-maladie

38,0301 Le régime de base est obligatoire et couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire d'assurances, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire d'assurances, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que l'employé assuré est temporairement à l'extérieur du Québec et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Québec, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

Il est loisible au comité de convenir du maintien d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime de base sur la tête des retraités sans contribution de l'employeur et pourvu que:

- a) la cotisation des employés pour le régime de base et la cotisation correspondante de l'employeur soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraités;
- b) les déboursés, cotisations et ristournes pour les retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les employés eu égard à l'extension du régime aux retraités soit clairement identifiée comme telle.

38,0302 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 et ses personnes à charge: 3,75 \$ par mois;
- b) dans le cas d'un participant assuré seul: 1,50 \$ par mois;
- c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour ces prestations prévues par le régime de base.

38,0303 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du

38,0303
(suite)

Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de 1,50 \$ et 3,75 \$ 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 optionnels 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. Il est entendu que les régimes optionnels existants à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux régimes optionnels peuvent être mis en vigueur subordonnement au maximum prévu au paragraphe 38,0109, comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

38,0304

La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire mais un employé peut, moyennant un préavis écrit à son employeur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie, à condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires ou qu'il soit lui-même assuré à titre de personne à charge.

Tel avis écrit de la part de l'employé doit être adressé immédiatement par l'employeur à l'organisme gouvernemental responsable qu'il a désigné et il prend effet dans les quarante-cinq (45) jours de la date à laquelle l'organisme mentionné avise l'employeur et l'assureur du bien-fondé du préavis de l'employé.

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 sous-paragraphe, peut néanmoins participer à l'un ou l'autre des régimes optionnels complémentaires.

38,0305

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

- i) qu'antérieurement il était assuré comme personne à charge en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
- ii) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme personne à charge;
- iii) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme

38,0305
(suite)

personne à charge.

- b) Subordonnement à l'alinéa a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.
- c) Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

Assurance-salaire

38,0401

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

- a) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit: au traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
- b) à compter de l'épuisement des jours de congés-maladie accumulés, le cas échéant, sous réserve d'un délai de carence minimum de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante (40,00 \$) dollars par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son traitement en excédent de ce montant mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son traitement;
- c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) du montant déterminé pour la période précitée.

Le traitement de l'employé aux fins du calcul des montants prévus au présent paragraphe est celui de la semaine régulière de travail de l'employé à la date où commence le paiement de la prestation, mais excluant toute prime, allocation, rémunération additionnelle, ajustement, etc.

Toutefois, ce traitement est réajusté conformément aux dispositions relatives au rythme de croissance de l'échelle de traitement de l'employé prévues à l'article 41. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'éche-

38,0401
(suite)

lon auquel l'employé aurait normalement droit, si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à l'article 19 sont respectées.

Pour l'employé visé à l'alinéa b) du sous-paragraphe 38,0101, la prestation visée aux alinéas b) et c) du présent sous-paragraphe est réduite au prorata, sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet.

38,0402

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au régime de retraite auquel il est assujéti et il demeure assuré; toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congés-maladie accumulés, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel il est assujéti sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut d'employé ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

L'employé absent pour invalidité et sujet à l'application des dispositions des sous-paragraphe b) et c) du paragraphe 38,0401, pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins entre le 31 mars et le 1er avril de l'année suivante, est réputé absent avec traitement aux fins d'application des dispositions du paragraphe 34,02 de la convention.

Toutefois, l'employé absent pour invalidité pour une période additionnelle à cette période de six (6) mois au cours d'une même année financière et sujet à l'application des dispositions des sous-paragraphe b) et c) du paragraphe 38,0401 est réputé sans traitement pour la durée de cette période additionnelle, étant donné que, pour les fins de la convention, l'employé bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance-salaire visé au présent article est réputé absent sans traitement même si l'employeur assume le paiement des prestations.

38,0403

Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu des lois telles que la Loi des accidents du travail, la Loi sur l'assurance-automobile, la Loi d'indemnisation des victimes d'actes criminels, la Loi sur le civisme ou en vertu du Régime de rentes du Québec ou du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

38,0403
(suite)

Aux fins du présent paragraphe, les jours de congés-maladie utilisés conformément aux dispositions du sous-paragraphe a) du paragraphe 38,0401 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congé de maladie de l'employé que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son traitement régulier et celui des prestations versées par la Régie de l'assurance-automobile.

La détermination du montant de la prestation à être versée à l'employé bénéficiant de prestations d'invalidité de la RAAQ est faite de la façon suivante:

La prestation de la RAAQ est soustraite de la prestation nette découlant des sous-paragraphe a), b) et c) du paragraphe 38,0401. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au régime des rentes du Québec et de l'assurance-chômage; de plus, les prestations prévues au sous-paragraphe a) déjà mentionné sont réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation de la RAAQ est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à être versé.

L'employé bénéficiaire d'une prestation visée au premier alinéa du présent paragraphe doit, pour avoir droit aux bénéfices prévus au présent article, informer l'employeur des montants qui lui sont payables et l'autoriser, par écrit, à obtenir les renseignements nécessaires auprès de l'organisme concerné. Le cas échéant, l'employé doit signer les formules requises.

38,0404

Les jours de maladie au crédit d'un employé à la date de la signature de la convention demeurent à son crédit et, subordonnément aux dispositions prévues, les jours qui lui sont crédités à compter de cette date viennent s'y ajouter; de même les jours utilisés sont soustraits du total accumulé.

38,0405

Le paiement de la prestation en vertu des sous-paragraphe b) et c) du paragraphe 38,0401 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employé prend sa retraite. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail. Aucune prestation n'est payable pendant une grève, "journée d'études" ou autre arrêt de travail de nature similaire sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

38,0406 Le versement des montants payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'employeur mais subordonné à la présentation par l'employé des pièces justificatives.

38,0407 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, l'employeur ou bien l'assureur ou organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

38,0408 De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

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

S'il y a abus de la part d'un employé, ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir, à la demande de l'employeur, laquelle demande doit être faite pendant ladite absence, un certificat médical ou le rapport d'invalidité de la C.A.R.R. attestant qu'il est incapable de travailler. Le contenu de ce certificat médical ou du rapport d'invalidité de la C.A.R.R. est sujet à vérification par un médecin désigné par l'employeur 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.

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

A défaut d'accord entre les parties sur le choix d'un troisième médecin, sur requête de l'une ou l'autre des parties et à la condition que toutes les étapes prévues à la procédure de règlement des griefs aient été suivies, l'arbitre en chef ou tout autre arbitre désigné par lui, procède en priorité à l'audition du grief dans le but de nommer un troisième médecin après avoir consulté le médecin de chacune des parties.

38,0409 La vérification peut être faite lorsque l'employeur 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, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

- 38,0410 Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employé n'a pu aviser l'employeur dans le délai prévu ou soumettre promptement les preuves requises, il doit le faire dès que possible.
- 38,0411 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief.
- 38,0412 Pour chaque mois de calendrier pendant lequel il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables, on crédite à l'employé un jour ouvrable de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin dudit mois. S'il ne répond pas à la condition exigée, l'employé perd son droit au crédit pour ce mois.
- L'employé occasionnel avec droit de rappel nommé à titre temporaire conserve les crédits de congés accumulés.
- 38,0413 L'employé qui n'utilise pas au complet ses congés-maladie accumule sans limite les jours non utilisés.
- 38,0414 L'employeur fournit à chaque employé un état du solde de sa réserve de congés-maladie établie au 31 mars de chaque année.

38,0415 L'employé qui est absent sans traitement ou suspendu n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congés-maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées par le sous-paragraphe 38,0401 mais il conserve les crédits qu'il avait à son départ.

Remboursement de crédits de congé de maladie.

38,0416 L'employeur paie à l'employé (ou à ses ayants droit, le cas échéant) qui a au moins une année de service ou de service continu au moment de son départ par démission, destitution, révocation, décès ou mise à la retraite avec pension différée, une gratification en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie accumulés à titre d'employé de la fonction publique et payée sur la base de son traitement au moment de son départ. La gratification en espèces payable ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut à la date du départ.

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

Cette disposition s'applique également à l'employé occasionnel avec droit de rappel à compter du moment de sa mise à pied ainsi qu'à l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus.

Congé de pré-retraite

38,0417 Tout employé a droit, avant la date effective de sa mise à la retraite avec pension, à un congé de pré-retraite payé d'une durée égale au solde de ses congés de maladie. A la place dudit congé de pré-retraite, l'employé qui le désire peut recevoir une gratification en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés-maladie sur la base de son traitement au moment de sa mise à la retraite. Cette gratification ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut à la date effective de sa mise à la retraite.

38,0418

L'employé visé par le paragraphe 38,0417 et dont le solde de crédits de congés de maladie accumulés excède cent trente-deux (132) jours peut recevoir, à la place de ce qui est prévu audit sous-paragraphe:

- a) pour les premiers cent trente-deux (132) jours du solde de sa réserve, une gratification en espèces égale à soixante-six (66) jours de traitement brut, et
- b) pour l'excédent de cent trente-deux (132) jours, un congé de pré-retraite d'une durée égale à cet excédent.

38,0419

Pendant la durée de son congé de pré-retraite, l'employé cesse d'accumuler des crédits de congés-maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées au paragraphe 38,0401.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

ARTICLE 39 - ACCIDENTS DU TRAVAIL

39,01

L'employé incapable de remplir sa tâche par suite d'un accident du travail subi alors qu'il était au service de l'employeur, reçoit pour la durée de son incapacité totale, permanente ou temporaire, un montant égal à la différence entre l'indemnité prévue par la Loi des accidents du travail et le traitement régulier de l'employé durant cette période; ce montant ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel l'employé aurait droit durant cette période. Toutefois, l'employé occasionnel avec ou sans droit de rappel ne bénéficie de ce montant que pendant les périodes au cours desquelles il aurait effectivement travaillé.

Le traitement net est le traitement régulier prévu à l'alinéa précédent réduit des impôts provincial et fédéral, des contributions au régime des rentes du Québec, à l'assurance-chômage, au régime de retraite, aux régimes d'assurance collectifs et des cotisations syndicales. Le traitement net est réduit de l'indemnité payable en vertu de la Loi des accidents du travail et le différentiel net est ramené à un brut imposable.

Le traitement régulier servant de base de calcul au montant prévu au présent paragraphe est ajusté conformément aux dispositions de l'article 41 de la convention.

Aux fins du présent paragraphe, un employé est totalement incapable tant qu'il reçoit en vertu de la Loi des accidents du travail une indemnité pour incapacité totale.

Pour avoir droit aux bénéfices prévus au présent article, l'employé doit informer l'employeur des montants qui lui sont payables et l'autorise par écrit à obtenir les renseignements nécessaires auprès de l'organisme concerné. Le cas échéant, l'employé doit signer les formules requises.

39,02

Malgré toute autre disposition contraire dans la convention, les dispositions suivantes s'appliquent à l'employé absent par suite d'un accident du travail subi alors qu'il était au service de l'employeur:

- a) Aux fins d'application des dispositions du sous-paragraphe 1,01 n), l'employé est réputé absent avec traitement. Il en est de même aux fins d'application du sous-paragraphe 1,01 m) mais pour la seule période où il aurait effectivement travaillé.
- b) Aux fins d'application des dispositions du paragraphe 34,10, l'employé est réputé avoir touché les gains bruts dont il aurait bénéficié s'il avait effectivement travaillé, et ce, pour la seule période où il aurait effectivement travaillé.
- c) Aux fins d'application des dispositions du paragraphe 34,02, l'employé est réputé absent avec traitement.
- d) Aux fins d'application des dispositions du sous-paragraphe 38,0412, l'employé est réputé absent sans traitement.

39,03

Lorsqu'un employé absent par suite d'un accident de travail subi alors qu'il était au service de l'employeur et survenu à cause de l'exercice des fonctions découlant de son statut juridique d'agent de la paix est déclaré apte à retourner au travail par la Commission de la santé et de la sécurité du travail et que cet employé est incapable de façon permanente de remplir toute la fonction qu'il occupait avant son absence, l'employeur doit lui appliquer l'une ou l'autre des mesures suivantes:

- a) lui faire accomplir une partie des attributions de sa classe d'emploi;
- b) l'affecter, sans diminuer son traitement régulier, à tout autre emploi vacant qu'il est capable d'accomplir dans la fonction publique, après lui avoir attribué le classement correspondant à cet emploi;
- c) lui appliquer les dispositions prévues à l'article 38.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

ARTICLE 40 - FRAIS DE VOYAGE

- 40,01 Sauf lorsqu'autrement convenu dans la convention les frais de voyage, d'assignation et d'usage de voitures personnelles sont réglementés par la directive no 5-74 concernant les règles sur les frais de déplacement des fonctionnaires et ses amendements.
- L'employé qui se croit lésé par l'interprétation de ladite directive peut soumettre son grief selon la procédure des griefs et d'arbitrage prévue aux articles 12 et 13 de la convention.
- 40,02 L'employeur peut en tout temps modifier la réglementation prévue au présent article après avoir pris avis de l'association sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doit avoir pour effet de modifier à la baisse le régime des frais de voyage visé au présent article.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

ARTICLE 41 - RÉMUNÉRATION

SECTION I: DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 41,01 a) Les employés sont rémunérés suivant l'échelle de traitements annuels prévue pour la classe d'emploi à l'annexe II selon l'échelon qui leur a été attribué.
- b) L'échelle de traitements annuels est constituée d'un certain nombre d'échelons, chaque échelon correspondant à un taux de traitement annuel de l'échelle de la classe.

SECTION II: RÉTROACTIVITÉ

- 41,02 En matière de rétroactivité, les dispositions suivantes s'appliquent:

- a) Les taux de traitements annuels prévus à l'échelle débutant le 15 septembre 1982 s'appliquent avec effet rétroactif à cette date. Les taux de traitements annuels prévus à l'échelle débutant le 1er janvier 1983 s'appliquent avec effet rétroactif au 1er janvier 1983. Les taux de traitements annuels prévus à l'échelle débutant le 1er janvier 1984 s'appliquent avec effet rétroactif au 1er janvier 1984. Les taux de traitements annuels prévus à l'échelle débutant le 1er janvier 1985 s'appliquent avec effet rétroactif au 1er janvier 1985.

Pour chaque heure rémunérée depuis le 15 septembre 1982, le 1er janvier 1983, le 1er janvier 1984 et le 1er janvier 1985, le cas échéant, l'employé a droit, à titre de rétroactivité, à la différence entre le montant qu'il aurait dû recevoir en vertu de l'alinéa précédent et les montants qui lui ont été versés.

- b) Les montants de rétroactivité résultant de l'application de ce qui précède pour la période écoulée depuis le 15 septembre 1982 jusqu'à la date du versement du traitement selon les taux de traitements annuels prévus à la convention sont payables au plus tard soixante (60) jours après la date de signature de la convention.
- c) Le versement du traitement selon les taux de traitements annuels prévus à la convention commence au plus tard quarante-cinq (45) jours après la date de signature de la convention.

41,02
(suite)

d) L'employé dont l'emploi a pris fin entre le 15 septembre 1982 et la date du paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement de rétroactivité à la direction du personnel du ministère dans les quatre (4) mois de l'expédition par l'employeur à l'association de la liste de tous les employés qui ont quitté leur emploi depuis le 15 septembre 1982 ainsi que leur dernière adresse connue. Les ayants droit de tout employé décédé peuvent faire la même demande à sa place.

SECTION III: EMPLOYÉS HORS ÉCHELLE

41,03

L'employé dont le traitement, au 31 décembre précédant la date de la majoration, est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitements annuels en vigueur pour sa classe d'emploi a droit à un montant forfaitaire et, le cas échéant, à une augmentation de traitement qui sont établis de la façon suivante:

- a) Si son traitement est supérieur au maximum majoré de l'échelle de traitements de sa classe d'emploi, l'employé a droit à un montant forfaitaire, calculé sur son traitement, qui est égal au pourcentage de majoration du maximum de son échelle de traitements.
- b) Si son traitement est inférieur au maximum majoré de l'échelle de traitements de sa classe d'emploi, l'employé a droit à une augmentation de traitement et à un montant forfaitaire. Le traitement de l'employé est augmenté du pourcentage requis pour le porter au niveau du nouveau maximum de son échelle. De plus, il a droit à un montant forfaitaire, calculé sur son traitement non majoré, qui est égal à la différence entre, d'une part, le pourcentage de majoration du maximum de son échelle de traitements et, d'autre part, le pourcentage d'augmentation de traitement qui lui est applicable.

41,04

Les montants forfaitaires sont versés et répartis à chaque période de paie, au prorata des semaines régulières rémunérées pendant l'année débutant à la date de la majoration des échelles.

SECTION IV: DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

- 41,05 a) Le "traitement" visé au présent article s'entend du traitement régulier d'un employé à l'exclusion de toute prime, allocation, rémunération additionnelle.
- b) Dans le cas des employés occasionnels sans droit de rappel sauf ceux embauchés pour une période d'un (1) an ou plus, le "traitement" visé au présent article s'entend du traitement régulier d'un employé majoré de 6,5 %, à l'exclusion de toute prime, allocation, rémunération additionnelle.
- 41,06 L'employé qui, à la date de signature de la convention, est à l'emploi du Gouvernement à titre de garde du corps-chauffeur, a droit à un montant forfaitaire de 1 000,00 \$ à titre d'ajustement de l'allocation vestimentaire pour la période du 15 septembre 1982 au 31 décembre 1984 et calculé au prorata des mois régulièrement rémunérés pendant cette période.

SECTION V: PRIME DE REMPLACEMENT

- 41,07 Un employé appelé par le sous-ministre à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, l'emploi d'un supérieur immédiat dont la classe d'emploi est comprise dans l'une des classifications du personnel de direction reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) de son traitement annuel de base calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à dix (10) jours ouvrables consécutifs.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

ARTICLE 42 - GREVE ET LOCK-OUT

- 42,01 Les parties conviennent que, pendant la durée de la convention:
- a) l'employeur n'imposera pas le lock-out;
 - b) il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni "journée d'étude", ni autres actions similaires de la part des employés;
 - c) ni l'association, ni personne agissant pour elle ou en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou ne supportera l'une ou l'autre des actions mentionnées à l'alinéa b) qui précède.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

ARTICLE 43 - DUREE DE LA CONVENTION

- 43,01 Cette convention est d'une durée d'un (1) an à compter de la date de sa signature.
- 43,02 Aux fins du premier paragraphe, la date de l'approbation par le Gouvernement de la recommandation du comité paritaire constitue la date de signature.
- 43,03 Malgré les dispositions du paragraphe 43,01, l'échelle de traitement prévue à l'annexe II pourra faire l'objet d'une révision pour la période du 1er janvier 1986 à la date d'expiration et ce, dans le cadre du renouvellement de la convention collective.
- 43,04 A l'expiration, les conditions prévues à la convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou de tout acte en tenant lieu.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

ANNEXE 1

LISTE DES ARBITRES

Arbitres:

Québec:

Rodrigue Blouin
André C. Côté
Gilles Ferland
François G. Fortier
Paule Gauthier

Montréal:

Michel Bergevin
Jean-Guy Clément
René Doucet
Jean-Yves Durand
Claude-H. Foisy
Harvey Frumkin
Marc Gravel
Pierre Jasmin
André Ladouceur
Jean-Pierre Lussier
Roger G. Martin
André Sylvestre

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES GARDES DU CORPS
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

ANNEXE 2

ÉCHELLES DE TRAITEMENTS ANNUELS
DES GARDES DU CORPS-CHAUFFEUR

<u>Échelon</u>	<u>Du 82-09-15</u> <u>au 82-12-31</u>	<u>Du 83-01-01</u> <u>au 83-12-31</u>	<u>Du 84-01-01</u> <u>au 84-12-31</u>	<u>Du 85-01-01</u> <u>au 85-12-31</u>
1	22 505	22 955	23 999	24 901
2	23 219	23 683	24 761	25 692
3	23 955	24 434	25 546	26 507
4	24 714	25 208	26 355	27 346
5	25 497	26 007	27 190	28 212

1. LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A L'ACQUITTEMENT DES FRAIS DES ARBITRES
PREVUS A LA CONVENTION

Pour donner suite aux dispositions du paragraphe 13,09 de la convention, il est convenu que la moitié des dépenses et de la partie du traitement annuel des arbitres des diverses conventions collectives de la fonction publique pour le temps consacré par eux à l'arbitrage, tel que déterminé par l'arbitre en chef au 31 décembre de chaque année, soient assumées par l'association de la façon suivante:

le total des dépenses et traitements visés plus haut est divisé par le nombre d'employés régis par les diverses unités syndicales de la fonction publique au 1er juillet de chaque année et le quotient ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'employés assujettis à la convention au 1er juillet de chaque année.

L'association acquitte dans les trente (30) jours de l'envoi de la facture par l'employeur le montant réclamé.

2. LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A L'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION AUX EMPLOYES OCCASIONNELS

Les parties, par leurs représentants dûment mandatés, conviennent que les dispositions de la convention s'appliquent aux employés occasionnels de la façon suivante:

1. Les dispositions des articles suivants s'appliquent aux employés occasionnels avec ou sans droit de rappel:

- 1 Interprétation
- 2 Reconnaissance de l'association
- 3 Responsabilités et fonctions de l'employeur à l'exception du paragraphe 3,02
- 4 Pratiques interdites
- 5 Régime syndical
- 6 Droit d'affichage et transmission de documents
- 7 Réunions de l'association
- 12 Règlement des griefs
- 13 Arbitrage
- 23 Arbitrage des différends
- 26 Langue de travail
- 27 Hygiène et sécurité
- 28 Costumes et uniformes
- 29 Versement des gains
- 34 Vacances
- 35 Rémunération additionnelle
- 39 Accidents du travail
- 40 Frais de voyage
- 41 Rémunération
- 42 Grève et lock-out
- 43 Durée de la convention

- Annexe 1 relative à la liste des arbitres
 - Annexe II relative aux échelles de traitement
 - Lettre d'entente (no 1) relative à l'acquittement des frais des arbitres prévus à la convention
 - Lettre d'entente (no 4) relative à l'application de la loi sur la santé et sur la sécurité au travail (Loi 17)
 - Lettre d'entente (no 6) relative à certaines dépenses
2. Les dispositions des articles suivants ne s'appliquent pas aux employés occasionnels avec ou sans droit de rappel:
- 8 Absences pour fins d'association
 - 9 Absences pour activités conjointes
 - 10 Comité paritaire
 - 11 Représentation syndicale
 - 17 Statut de permanent à l'exception de 17,05, qui s'applique aux employés occasionnels avec droit de rappel
 - 19 Avancement d'échelon à l'exception des paragraphes 19,01 et 19,02
 - 21 Sécurité d'emploi
 - 22 Régime de retraite.
 - 25 Développement des ressources humaines
 - 31 Absence sans traitement à l'exception de 31,01, 31,02, 31,03, 31,06 et 31,07
 - 32 Charges publiques et services communautaires
 - Lettre d'entente (no 3) relative à l'application de certaines dispositions de la présente convention collective en regard du congé sans traitement à traitement différé
 - Lettre d'entente (no 7)
3. Les dispositions des articles suivants s'appliquent uniquement aux employés occasionnels avec droit de rappel ainsi qu'aux employés occasionnels embauchés pour une période d'un an (1) ou plus et ce, uniquement pour les périodes effectivement travaillées.
- 14 Mesures disciplinaires et administratives
 - 18 Service et service continu
 - 24 Frais de déménagement
 - 33 Congé pour affaires judiciaires

9. Les dispositions de l'article 37 (Droits parentaux) de la convention s'applique aux employés occasionnels avec droit de rappel ainsi qu'aux employés occasionnels embauchés pour une période d'un (1) an ou plus et ce, uniquement pour les périodes où ils auraient effectivement travaillé.

- 36 Congés sociaux

- 38 Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire

4. Les dispositions de l'article 15 (Classification et classement) de la convention s'appliquent de la façon suivante:
 - a) Les dispositions du paragraphe 15,01 s'appliquent aux employés occasionnels avec ou sans droit de rappel.
 - b) Les dispositions des paragraphes 15,02 à 15,04 s'appliquent uniquement aux employés occasionnels avec droit de rappel.
 - c) Les dispositions du paragraphe 15,05 s'appliquent aux employés occasionnels avec ou sans droit de rappel, mais seulement en ce qui concerne les dispositions prévues sous les rubriques "Attributions" et "Conditions d'admission".
 - d) Les dispositions du paragraphe 15,06 s'appliquent aux employés occasionnels avec ou sans droit de rappel.
 - e) Les dispositions des paragraphes 15,07 à 15,11 ne s'appliquent pas aux employés occasionnels avec ou sans droit de rappel.
5. Les dispositions de l'article 16 (Notation) de la convention s'appliquent uniquement aux employés occasionnels avec droit de rappel et aux employés occasionnels embauchés pour plus d'un (1) an.
6. Les dispositions de l'article 20 (Rappel et mise à pied) de la convention s'appliquent de la façon suivante:
 - a) Les dispositions des paragraphes 20,01 à 20,07 inclusivement s'appliquent uniquement aux employés occasionnels avec droit de rappel.
 - b) Les dispositions du paragraphe 20,08 s'appliquent aux employés occasionnels avec ou sans droit de rappel.
7. Les dispositions de l'article 30 (Aménagement du temps de travail) de la convention s'appliquent aux employés occasionnels avec ou sans droit de rappel, à l'exception des dispositions du paragraphe 30,03 qui ne s'appliquent qu'aux employés occasionnels avec droit de rappel et aux employés occasionnels embauchés pour plus d'un (1) an.
8. Les dispositions de l'article 34 (Vacances) de la convention s'appliquent aux employés occasionnels embauchés pour une période d'un (1) an ou plus et ce, uniquement pour les périodes effectivement travaillées, tel qu'indiqué au paragraphe 34,11. Il en est de même pour la lettre d'entente (no 5) relative aux vacances.

3. LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A L'APPLICATION DE CERTAINES DISPOSITIONS DE LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE EN REGARD DU CONGE SANS TRAITEMENT A TRAITEMENT DIFFERE

Les parties, par leurs représentants dûment mandatés, conviennent que les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à l'employé bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte des modalités suivantes:

1. L'employé peut demander de bénéficier de l'une ou l'autre des options suivantes:
 - option de 2 ans: 1 an de travail et 1 an de congé;
 - option de 3 ans: 2 ans de travail et 1 an de congé;
 - option de 4 ans: 3 ans de travail et 1 an de congé;
 - option de 5 ans: 4 ans de travail et 1 an de congé.

Le congé sans traitement peut être situé au début, au cours ou à la dernière année de l'option. Cependant, la durée du congé sans traitement peut être d'une durée moindre qu'une année sans toutefois être inférieure à six mois, le congé devant se prendre en mois entiers. Dans ce cas, les articles prévus à la présente lettre d'entente doivent être adaptés, notamment au niveau du quantum, en proportion de l'option retenue.

2. Lorsqu'un employé désire bénéficier d'un congé sans traitement à traitement différé, celui-ci indique sa préférence quant aux dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles de l'année sans traitement à traitement différé. Il appartient au sous-ministre d'accepter l'option choisie par l'employé et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Celles-ci peuvent être différentes dans les circonstances et selon les modalités prévues à l'article 4, alinéas a, e, f, g et aux articles 5, 6 et 7 qui suivent.

3. Le traitement que l'employé reçoit au cours des années de participation à l'option choisie équivaut à 50% (option 2 ans), 66-2/3% (option 3 ans), 75% (option 4 ans), 80% (option 5 ans) 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.

L'employé qui opte pour un congé sans traitement moindre qu'une année reçoit le pourcentage du traitement prévu à l'annexe I.

4. Application de la convention collective:

- a) Absence sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisée ou non:

Au cours de la participation de l'employé à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze 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 mois, l'option choisie par l'employé prend fin à la date où telle durée atteint douze mois. Dans ce cas, les conditions prévues à l'article 5 ci-dessous s'appliquent en les adaptant.

- b) Article 22 (régime de retraite):

Aux fins des régimes de retraite pour l'employé à temps complet, est reconnue une pleine année de service cotisée pour chaque année de participation à l'option de 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, en autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires dans la présente lettre d'entente.

- c) Article 34 (vacances annuelles):

Au cours de l'année de congé sans traitement, l'employé continue d'accumuler son service continu. Toutefois, au cours de l'année de congé sans traitement, l'employé n'accumule pas de crédits de vacances mais

c) peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à l'année de congé sans traitement, à l'année budgétaire suivant le congé.
(suite)

d) Article 36 (congés sociaux):

Pendant la durée de l'option, y compris l'année de congé sans traitement, les congés sociaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par l'employé.

e) Article 37 (droits parentaux):

Si le congé de maternité survient avant, pendant ou après l'année de congé sans traitement, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt semaines (l'assurance-chômage est alors premier payeur et l'employeur comble la différence pour totaliser le 93% du traitement régulier) et le congé sans traitement à traitement différé est étendu alors d'au plus vingt semaines;

Toutefois, si le congé de maternité survient avant la prise de l'année de congé sans traitement, l'employée peut mettre fin à son option; elle reçoit alors le traitement non versé (sans intérêt) (celui-ci étant sujet à cotisation au régime de retraite) ainsi que la pleine prestation de congé de maternité.

Suite à un congé de maternité, l'employé(e) qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve du paragraphe a) de l'article 4 de la présente lettre d'entente, demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement et poursuivre sa participation à l'option choisie. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'option est prolongée d'autant.

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

f) Article 38 (régime d'assurance-vie, maladie et salaire):

- assurance-vie, maladie, salaire:

Aux fins des régimes optionnels d'assurance-vie, maladie, salaire, le traitement assurable demeure le traitement régulier de l'employé et celui-ci doit payer sa quote-part.

- assurance-salaire:

i) Si l'invalidité survient au cours de l'année de congé sans traitement:

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant l'année de congé sans traitement.

L'employé a droit, durant son année de congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. A compter de la date de retour au travail, s'il est encore invalide, il aura droit aux avantages des alinéas a, b et c du paragraphe 38,0401 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'il participe à l'option. Si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où il est encore invalide, il bénéficie pleinement des avantages des alinéas a, b et c du paragraphe 38,0401.

ii) Si l'invalidité survient après que l'année de congé sans traitement ait été prise:

La participation à l'option se poursuit et l'employé bénéficie des avantages des alinéas a, b, et c du paragraphe 38,0401 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. A compter du moment où l'option se termine, le participant encore invalide bénéficie pleinement des avantages des alinéas a, b et c du paragraphe 38,0401.

iii) Si l'invalidité survient avant que l'année de congé sans traitement ait été prise et qu'elle perdure jusqu'au moment où l'année de congé sans traitement a été planifiée:

f) iii)
(suite)

Dans ce cas, l'employé visé peut se prévaloir des choix suivants:

I) il peut continuer sa participation à l'option choisie et reporter l'année de congé sans traitement à un moment où il ne sera plus invalide.

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

II) il peut mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé (sans intérêt) (ce traitement étant cotisable au régime de retraite) de même que les pleins avantages prévus aux alinéas a, b et c du paragraphe 38,0401.

iv) Si l'employé épuise tous les avantages du régime d'assurance-salaire:

Durant les années d'invalidité, l'employé sera traité tel qu'explicité aux sous-alinéas i, ii, et iii de l'alinéa f du paragraphe 4. A la fin de ces années, considérant que l'employeur doit mettre fin à l'emploi de celui-ci, l'option cesse et:

I) si l'employé a déjà pris son année de congé sans traitement, le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension seront alors pleinement reconnus (1,00 année de service pour chaque année de participation à l'option);

II) si l'employé n'a pas déjà pris son année de congé sans traitement, le traitement non versé est remboursé (sans intérêt) sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'in-

f) iv) II)
(suite)

validité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

v) au cours de l'année de congé sans traitement, l'employé n'accumule aucun crédit de congé de maladie.

g) Article 39 (accidents du travail)

i) Si l'accident du travail survient après que l'année de congé sans traitement ait été prise:

La participation à l'option se poursuit et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. A compter du moment où l'option se termine, l'employé reçoit sa pleine prestation d'accident du travail.

ii) Si l'accident du travail survient avant que l'année de congé sans traitement n'ait été prise et qu'il perdure jusqu'au moment où l'année de congé sans traitement a été planifiée:

Dans ce cas, l'employé visé pourra se prévaloir de l'un des choix suivants:

I) il peut continuer sa participation à l'option choisie et reporter l'année de congé sans traitement à un moment où il ne sera plus incapable.

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

II) il peut mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé (sans intérêt) (ce traitement étant cotisa-

g) ii) II)
(suite)

ble au régime de retraite) de même que la pleine prestation d'accident du travail.

iii) Si l'accident du travail dure plus de deux ans:

Durant les deux premières années, l'employé est traité tel qu'explicité aux alinéas i, et ii. A la fin de ces deux années, la participation à l'option choisie par l'employé cesse et:

I) si l'employé a déjà pris son année de congé sans traitement, le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension sont alors pleinement reconnus (1,00 année de service pour chaque année de participation à l'option);

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

h) Articles 28 (costumes et uniformes)
35 (rémunération additionnelle)
41 (rémunération)

Au cours de l'année de congé sans traitement, l'employé n'a droit à aucune prime, rémunération additionnelle et montant forfaitaire. Pendant chacune des autres années de l'option, il a droit à l'entier de ses primes, rémunération additionnelle et montant forfaitaire, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opéré en vertu de l'option choisie.

5. Annulation de l'option pour raison de désistement de l'option, démission, préretraite, retraite, révocation ou destitution:

Si l'année de congé sans traitement a été prise, l'employé doit rembourser, conformément à l'article 7, le traitement reçu au cours de l'année de congé sans traitement proportionnellement au nombre d'années qui restent à courir dans l'option (sans intérêt).

Si l'année de congé sans traitement n'a pas été prise, l'employé sera remboursé d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option (sans intérêt).

Si l'année de congé sans traitement est en cours, le calcul du montant dû par l'employeur ou l'employé s'effectue de la façon suivante:

Montant reçu par l'employé durant l'année de congé sans traitement moins les montants déjà déduits sur le traitement de l'employé en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, le ministère ou l'organisme rembourse (sans intérêt) ce solde à l'employé; si le solde obtenu est positif, l'employé rembourse ce solde au ministère ou à l'organisme (sans intérêt).

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 l'année de congé sans traitement a été prise, les cotisations versées au cours de cette année de congé sans traitement sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; l'employé pourra cependant racheter l'année (ou les parties d'année) de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (200% RREGOP, 100% RRF).

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

6. Maintien de l'option ou cessation de l'option à la suite d'une affectation, d'une mutation, d'un avancement de classe ou d'une promotion.

Suite à un tel mouvement de personnel, la participation à l'option choisie par l'employé est maintenue.

Dans l'éventualité où suite à un tel mouvement de personnel le ministère ou l'organisme ne pourrait maintenir la participation de l'employé à une option, l'option cesse et:

- i) si l'employé a déjà pris une année de congé sans traitement, le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues à l'article 8 et les droits de pension sont pleinement reconnus (1,00 année de service pour chaque année de participation à l'option);
- ii) si l'employé n'a pas déjà pris son année de congé sans traitement, le traitement non versé est remboursé (sans intérêt) sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite.

7. Cessation de l'option pour raison de décès:

Dans ce cas, il n'y a aucune perte de droit au niveau du régime de retraite, ni d'exigence que le traitement versé en trop soit remboursé ou que le traitement remboursé soit sujet à cotisation.

8. Remboursement par l'employé lorsque l'année de congé sans traitement a été prise.

i) Pour une option de cinq ans:

Après un an d'exécution de l'option: 100% du montant reçu.

Après deux ans d'exécution de l'option: 75% du montant reçu.

Après trois ans d'exécution de l'option: 50% du montant reçu.

Après quatre ans d'exécution de l'option: 25% du montant reçu.

ii) Pour une option de quatre ans:

Après un an d'exécution de l'option: 100% du montant reçu.

Après deux ans d'exécution de l'option: 66-2/3% du montant reçu.

Après trois ans d'exécution de l'option: 33-1/3% du montant reçu.

iii) Pour une option de trois ans:

Après un an d'exécution de l'option: 100% du montant reçu.

Après deux ans d'exécution de l'option: 50% du montant reçu.

iv) Pour une option de deux ans:

Après un an d'exécution de l'option: 100% du montant reçu.

Malgré le paragraphe 29,10 à compter de la cessation de l'option, le ministère ou l'organisme récupère la totalité des montants versés en trop au rythme de:

- 50% par année dans le cas de l'option de 2 ans;
- 33-1/3% par année dans le cas de l'option de 3 ans;
- 25% par année dans le cas de l'option de 4 ans;
- 20% par année dans le cas de l'option de 5 ans.

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

Tableau I

CONGÉ SANS TRAITEMENT A TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Pourcentage de rémunération à verser

DURÉE DU CONGÉ	DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME			
	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS
6 mois	75.0%	83.34%	87.5%	90.0%
7 mois	70.8%	80.53%	85.4%	88.32%
8 mois	66.65%	77.76%	83.32%	86.6%
9 mois	62.5%	75.0%	81.25%	85.0%
10 mois	58.3%	72.2%	79.15%	83.32%
11 mois	54.15%	69.43%	77.07%	81.66%
12 mois	50.0%	66.67%	75.0%	80.0%

4. LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A L'APPLICATION DE LA LOI
SUR LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL (LOI 17)

Les parties s'engagent à prendre les dispositions nécessaires pour que l'association sectorielle, prévue dans la Loi sur la santé et la sécurité au travail (Loi 17), soit constituée dans les six (6) mois suivant la signature de la convention.

Tant que l'association sectorielle n'est pas constituée, les parties peuvent convenir de lieux de travail considérés comme prioritaires et y implanter des comités pilotes de santé et sécurité.

Les dispositions des paragraphes 27,01 à 27,03 de la convention cessent de s'appliquer au fur et à mesure de la mise en place des comités paritaires prévus dans la Loi sur la santé et la sécurité au travail (Loi 17).

5. LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX VACANCES

Les parties conviennent qu'il est opportun de maintenir la pratique actuelle relative à la durée des vacances.

6. LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A CERTAINES DÉPENSES

Les parties conviennent que si exceptionnellement, en plus des dispositions du paragraphe 40,01, un employé doit encourir des frais relatifs à des droits d'entrée ou d'assistance aux fins d'accompagner, dans l'exercice de ses fonctions, la personne dont il a la responsabilité du transport et de la sécurité; lesdits frais sont sujets à remboursement par l'employeur sous réserve de la présentation de pièces justificatives et à la condition qu'ils soient justifiés et raisonnables compte tenu des circonstances dans lesquelles ils ont été encourus.

7. LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: L'Association Professionnelle des Gardes du Corps
du Gouvernement du Québec Inc.,

ET: Le Gouvernement du Québec,

ET: Monsieur Daniel Jacoby en sa qualité de sous-ministre
de la justice, intervenant.

Les parties à la présente lettre d'entente conviennent ce qui suit:

Dans le cadre de l'application du Règlement sur le classement (articles 8 p) et 75.1) et de la directive 10-84 sur la classification (paragraphe 5, section 3), relativement au pouvoir qui est octroyé au sous-ministre de la justice, l'employeur et l'association conviennent des modalités suivantes:

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

- (a) absence ou cessation de la relation de confiance entre la clientèle servie et le garde du corps-chauffeur;
- (b) attitude ou comportement du garde du corps-chauffeur dérogatoire à l'éthique des fonctions exercées ou sérieusement incommodant pour la clientèle servie;

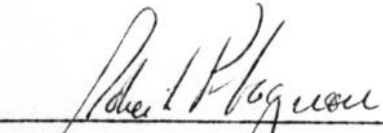
2.- Le sous-ministre, avant d'exercer son pouvoir, consulte l'employé concerné et l'association. A cette fin, il leur transmet par lettre sous pli recommandé ou poste certifiée l'essentiel des faits à titre indicatif et des motifs au soutien de son intention d'exercer son pouvoir;

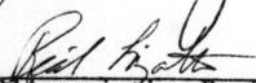
3.- A compter de la réception de l'avis du sous-ministre, le garde du corps-chauffeur et/ou l'association dispose d'un délai de 21 jours pour faire ses représentations au sous-ministre;

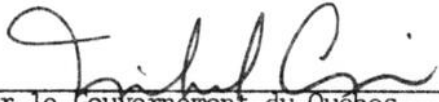
4.- A la suite, le cas échéant, des représentations du garde du corps-chauffeur et/ou de l'association, mais dans un délai n'excédant pas 2 mois de la date de l'avis prévu au paragraphe 2, le sous-ministre prend une décision finale et transmet, s'il y a lieu, l'avis de 3 mois au garde du corps-chauffeur,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

5.- La présente lettre d'entente sera annexée à la convention collective à intervenir (ou à tout acte qui en tiendrait lieu) et en fera partie intégrante.

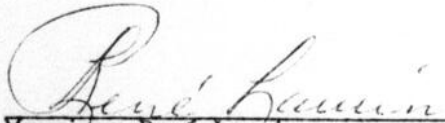
Fait et signé à Québec, ce 22^e ième jour de novembre 1984.



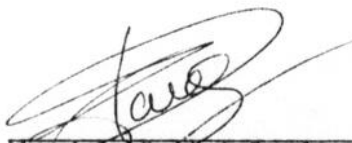

pour l'Association Professionnelle
des Gardes du Corps du Gouvernement
du Québec Inc.



pour le Gouvernement du Québec



Monsieur René Laurin,
Président du Comité Paritaire
de négociation.



Monsieur Daniel Jacoby,
Sous-ministre de la Justice,
intervenant.