

ployeur qui y est enregistré, son titulaire a effectué au moins 150 heures de travail pendant la validité de l'exemption.

Pour l'application du présent article, l'expression «nouvel assujettissement» désigne une modification législative ou réglementaire qui étend le champ d'application de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction, ainsi qu'une décision judiciaire ou quasi-judiciaire qui déclare un type de travail assujetti à cette loi.».

7. L'article 24.7 de ce règlement est remplacé par le suivant:

«**24.7** Les droits exigibles pour la délivrance d'une exemption à l'obligation de détenir un certificat de compétence-compagnon, un certificat de compétence-apprenti ou un certificat de compétence-occupation sont de 100,00 \$.

Aucun droit n'est exigible pour le renouvellement d'une exemption, dans les cas où le présent règlement permet ce renouvellement.».

8. Le présent règlement entre en vigueur le quinzième jour qui suit la date de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*.

26652

Gouvernement du Québec

Décret 1452-96, 20 novembre 1996

Code du travail
(L.R.Q., c. C-27)

Conseil des services essentiels — Employés non syndiqués — Conditions de travail

CONCERNANT le Règlement sur les effectifs, les normes et barèmes de nomination et de rémunération et les autres conditions de travail des employés non syndiqués du Conseil des services essentiels

ATTENDU QU'en vertu de l'article 111.0.13 du «Code du travail» (L.R.Q., c. C-27), le personnel du Conseil des services essentiels est nommé et rémunéré suivant les effectifs, normes et barèmes établis par règlement du gouvernement;

ATTENDU QUE le Règlement sur les effectifs, les normes et barèmes de nomination et de rémunération et les autres conditions de travail des employés non syndiqués du Conseil des services essentiels a été adopté par le décret 1250-93 du 1^{er} septembre 1993;

ATTENDU QUE ce règlement est échu;

IL EST ORDONNÉ, en conséquence, sur la recommandation du ministre du Travail:

QUE le Règlement sur les effectifs, les normes et barèmes de nomination et de rémunération et les autres conditions de travail des employés non syndiqués du Conseil des services essentiels, annexé au présent décret, soit édicté.

Le greffier du Conseil exécutif,
MICHEL CARPENTIER

Règlement sur les effectifs, les normes et barèmes de nomination et de rémunération et les autres conditions de travail des employés non syndiqués du Conseil des services essentiels

Code du travail
(L.R.Q., c. C-27, a. 111.0.13)

SECTION I

1. OBJET DU RÈGLEMENT

L'objet du présent règlement est de déterminer les effectifs requis par le Conseil des services essentiels dans l'exercice de son mandat et d'établir le statut de ses employés non syndiqués, leur rémunération et les autres conditions de travail les régissant.

SECTION II

EFFECTIFS ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS

§1.

2. CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Les effectifs sont répartis en trois catégories, à savoir:

Catégorie I: Cadres: cadres supérieurs et médiateurs
Catégorie II: Professionnels
Catégorie III: Employés de soutien

La classification des emplois non-syndiqués de chacune de ces catégories est établie à l'annexe «A».

§2.

3. EFFECTIFS

Les effectifs à l'intérieur de chacune des catégories visées à l'article 2 ne peuvent excéder le nombre de postes suivants:

Catégorie I: 10 postes, à l'exclusion des postes des membres du Conseil.

Catégorie II: 5 postes dont 2 postes de conseillers juridiques.

Catégorie III: 13 postes d'employés de soutien.

4. EMPLOYÉ OCCASIONNEL

Le Conseil peut engager, à titre occasionnel et pour une période maximale de deux (2) ans, toute personne dont les services sont requis pour la poursuite d'un projet, en raison d'un surcroît temporaire de travail ou pour remplacer un employé régulier absent du travail.

Le traitement d'un employé occasionnel est fixé selon les barèmes applicables à un employé régulier. Ce traitement est cependant majoré de 11.12 % pour compenser les avantages sociaux auxquels cet employé n'a pas droit. Il a droit de plus, lors de son départ, à une indemnité de vacances égale à 8 % de ses gains bruts.

5. EMPLOYÉ CONTRACTUEL

Le Conseil peut également engager une personne pour une période maximale de deux (2) ans sur une base contractuelle, pourvu que le traitement accordé n'excède pas le maximum de l'échelle de traitement du poste concerné.

Ce traitement est majoré d'un pourcentage ne pouvant excéder (20 %) pour compenser les avantages sociaux auxquels cette personne n'a pas droit.

L'employé contractuel n'est rémunéré que pour les jours effectivement travaillés sur la base de 1/260^e de son traitement majoré.

SECTION III NOMINATIONS, PROBATIONS ET CESSATION D'EMPLOI

6. NOMINATION

Une personne est nommée par le président.

Le président peut statuer sur la nécessité de la formation d'un jury de même que sur les modalités à respecter. Le jury procède alors par voie de recommandation.

7. ÉVALUATION AUX FINS DE RECRUTEMENT

Le directeur des services administratifs procède à l'évaluation de la personne et détermine son classement de même que sa rémunération éventuelle. A cette fin, il est tenu compte de la formation académique de cette personne, de son expérience, de son salaire antérieur, des salaires payés dans le secteur privé et de toute autre considération pertinente.

Le président détermine le traitement de l'employé à partir de l'évaluation faite par le directeur des services administratifs.

8. STAGE PROBATOIRE

Le stage probatoire est d'une durée de six (6) mois pour les postes de cadre ou de professionnel.

La durée du stage d'un employé peut cependant être prolongée pour lui permettre de se conformer aux conditions particulières établies au moment de son engagement.

Au terme du stage de probation, une évaluation écrite du rendement de l'employé est effectuée par son supérieur immédiat et soumise pour approbation au directeur des services administratifs ou au président.

9. NOTATION

La notation de l'employé est une appréciation, par ses supérieurs:

1° des résultats de son travail eu égard à ses attributions, aux responsabilités qui lui sont confiées et aux attentes qui lui ont été communiquées;

2° de ses connaissances, de ses habilités professionnelles et des qualités personnelles qu'il a démontrées dans l'accomplissement de son travail.

L'employé est noté au moins une fois par année.

La notation est faite au moyen d'une fiche de notation dûment remplie et signée par le supérieur immédiat de l'employé.

Le supérieur immédiat remet une copie de la fiche de notation à l'employé et lui fait signer l'original pour attester qu'il l'a reçue. S'il refuse de signer l'original, il est alors réputé avoir reçu sa copie à la date à laquelle elle lui a été remise.

À compter de la date de réception de sa copie, l'employé dispose de dix (10) jours pour prendre connais-

sance de sa notation et faire parvenir par écrit, à son notateur ses commentaires, lesquels sont annexés à l'original de la fiche conservée au dossier de l'employé.

10. CESSATION D'EMPLOI

Le président peut mettre fin à l'emploi d'un employé pour incompétence, incapacité ou perte d'un droit empêchant l'exercice des fonctions pour lesquelles il est rémunéré, de même que pour manque de travail ou par suite de l'abolition de son poste.

Le président peut également congédier un employé pour cause juste et suffisante.

Il peut être mis fin à l'emploi d'une personne en stage probatoire en tout temps et sur simple avis écrit du président à cet effet.

SECTION IV RÉMUNÉRATION

§1. *Catégorie I: Cadres: cadres supérieurs et médiateurs*

11. CLASSES D'EMPLOI

Les postes de cadres sont:

Classe III: — Directeur des services professionnels

Classe IV: — Secrétaire du Conseil
— Médiateurs

Classe V: — Directeur des services administratifs
— Directeur de l'information
et des communications

12. ÉCHELLES DE TRAITEMENT

Les échelles de traitement applicables à la catégorie cadres sont celles prévues au tableau 1 de l'annexe «B».

13. TRAITEMENT INITIAL

Le traitement initial des cadres au moment de la promotion ou du recrutement est établi par le président et selon les modalités qu'il indique.

Le traitement qui peut être attribué à un employé promu cadre correspond au traitement qu'il avait avant son entrée en fonction majoré d'un montant pouvant représenter jusqu'à 10 % du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emploi à laquelle il est promu, pourvu toutefois que ce traitement ainsi majoré n'excède pas le maximum de cette échelle.

Le traitement qui peut être attribué à tout nouveau cadre recruté, peut être établi selon l'annexe «C». Le traitement ainsi établi peut être majoré d'un montant pouvant représenter jusqu'à 10 % du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emploi à laquelle il est recruté pourvu toutefois que ce traitement ainsi majoré n'excède pas le maximum de cette échelle.

Le traitement établi en vertu du deuxième ou troisième alinéa ne peut cependant être inférieur au traitement minimum de l'échelle de traitement de la classe d'emploi à laquelle l'employé est recruté ou promu.

14. RÉVISION DES ÉCHELLES DE TRAITEMENT

La révision des échelles de traitement s'effectue le 1^{er} juillet de chaque année ou à toute autre date déterminée par le gouvernement, selon les règles applicables aux cadres supérieurs du gouvernement du Québec.

15. RÉVISION DES TRAITEMENTS ET PROGRESSION DANS LES ÉCHELLES

Le traitement de chaque cadre est révisé au 1^{er} juillet de chaque année ou à toute autre date déterminée par le gouvernement, selon les règles applicables aux cadres supérieurs du gouvernement du Québec en fonction de l'évaluation faite de son rendement par son supérieur immédiat. Cette évaluation doit être approuvée par le président.

16. RÉMUNÉRATIONS ADDITIONNELLES

Un cadre qui est nommé à titre provisoire à un poste de cadre dont le classement est supérieur à son propre classement, a droit à une rémunération additionnelle calculée sur une base annuelle de 5 % de son traitement.

De même, un cadre qui cumule les fonctions de deux emplois de cadre, a droit à une rémunération additionnelle calculée sur une base annuelle de 5 % de son traitement.

Pour que la rémunération additionnelle visée au premier ou au second alinéa soit versée, la nomination à titre provisoire ou le cumul d'emplois doivent être d'une durée minimale de 45 jours consécutifs.

Un cadre ne peut avoir droit à plus d'une de ces rémunérations additionnelles à la fois.

§2. Catégorie II: Professionnels

17. CLASSE D'EMPLOI

Les cinq (5) postes de professionnels se répartissent comme suit:

Conseiller juridique:	deux (2) postes.
Agent d'information:	un (1) poste.
Responsable du greffe:	un (1) poste.
Attaché d'administration:	un (1) poste.

Les conditions de travail prévues à cette sous-section du présent règlement ne s'appliquent qu'aux postes de conseillers juridiques, puisque les autres postes énumérés sont régis par une convention collective.

18. TRAITEMENT INITIAL

Le traitement initial des conseillers juridiques au moment de leur promotion ou de leur recrutement est établi par le président et selon les modalités qu'il indique. Le traitement de tout nouveau conseiller juridique, peut être établi selon l'annexe «C».

Ce traitement ne peut toutefois excéder le maximum normal de l'échelle de traitement de la classe d'emploi à laquelle il est recruté ou promu.

Le traitement ainsi établi ne peut cependant être inférieur au traitement minimum de l'échelle de traitement de la classe d'emploi à laquelle l'employé est recruté ou promu.

19. ÉCHELLES DE TRAITEMENT

L'échelle de traitement applicable aux conseillers juridiques est celle prévue au tableau 2 de l'annexe «B».

20. RÉVISION DES ÉCHELLES DE TRAITEMENT

La révision des échelles de traitement s'effectue le 1^{er} janvier de chaque année ou à toute autre date déterminée par le gouvernement, selon les règles applicables aux avocats et notaires du gouvernement du Québec.

21. RÉVISION DES TRAITEMENTS

Le traitement de chaque conseiller juridique est révisé au 1^{er} janvier de chaque année ou à toute autre date déterminée par le gouvernement, selon les règles applicables aux avocats et notaires du gouvernement du Québec et ce, en fonction de l'évaluation faite de son rendement par son supérieur immédiat. Cette évaluation doit être approuvée par le président.

22. RÉMUNÉRATIONS ADDITIONNELLES

Un conseiller juridique qui est nommé à titre provisoire à un poste de cadre a droit à une rémunération additionnelle calculée sur une base annuelle de 5 % de son traitement.

Pour que cette rémunération additionnelle soit versée, la nomination à titre provisoire doit être d'une durée minimale de 45 jours consécutifs.

SECTION V CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

23. Les employés cadres ainsi que les conseillers juridiques du Conseil sont soumis, selon le cas, aux conditions de travail applicables aux cadres supérieurs ou aux avocats et notaires du gouvernement du Québec et bénéficient des avantages prévus aux directives du Conseil du trésor applicables à ces employés et les dispositions qui suivent ne doivent pas être interprétées comme limitant lesdites directives mais plutôt comme leur complément.

24. SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

Pour les cadres, la semaine régulière de travail et la journée régulière de travail sont celles nécessaires pour s'acquitter de leurs tâches.

Pour les conseillers juridiques, la semaine régulière de travail est de 35 heures réparties du lundi au vendredi. La durée d'une journée de travail est de 7 heures.

25. HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Aucune heure supplémentaire n'est octroyée aux cadres. Aucune rémunération ou compensation sous forme de congé n'est versée à un conseiller juridique pour le travail ou les déplacements effectués en dehors des heures normales de travail, sous réserve des dispositions de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

26. JOURS FÉRIÉS

L'employé bénéficie de 13 jours fériés et chômés par année, sans réduction de traitement. Ces jours sont les suivants:

Le Jour de l'An;
Le lendemain du Jour de l'An;
Le Vendredi saint;
Le lundi de Pâques;
La fête de Dollard et de la Reine;
La fête Nationale;

La Confédération;
 La fête du Travail;
 La fête de l'Action de grâces;
 La veille de Noël;
 Le jour de Noël;
 Le lendemain de Noël;
 La veille du Jour de l'An.

Si une de ces journées tombe un samedi ou un dimanche, le président ou son représentant autorisé reporte le congé à une date ultérieure.

27. CONGÉS SOCIAUX

Un cadre a droit, à condition d'en faire la demande à son supérieur immédiat, à un congé sans perte de traitement en raison d'un mariage, d'une naissance ou d'une adoption, d'un décès, d'un déménagement ou pour toute raison jugée sérieuse.

Un conseiller juridique a droit, à condition d'en faire la demande à son supérieur immédiat, à un congé sans perte de traitement pour les motifs et périodes de temps suivants:

1^o son mariage: 7 jours consécutifs dont le jour du mariage;

2^o le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur: le jour du mariage, à condition d'y assister;

3^o le décès de ses fils, fille, ou de son conjoint: 7 jours consécutifs dont le jour des funérailles; toutefois, dans le cas du décès d'un enfant à charge: 5 jours consécutifs dont le jour des funérailles;

4^o le décès de ses père, mère, frère ou soeur: 3 jours consécutifs dont le jour des funérailles;

5^o le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-mère, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile de l'employé: 3 jours consécutifs dont le jour des funérailles;

6^o 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;

7^o lorsqu'il change le lieu de son domicile: une 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;

8^o le décès de l'enfant de son conjoint non couvert par la définition d'enfant à charge: quatre (4) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

9^o le décès ou les funérailles de son petit-enfant: un (1) jour;

10^o le mariage de l'enfant de son conjoint: le jour du mariage, à la condition d'y assister.

Si l'un des jours octroyés en vertu des paragraphes 1^o à 7^o de l'article 30 coïncide avec une journée normale de travail du juriste, celui-ci ne subit aucune réduction de traitement; toutefois, dans le cas prévu au paragraphe 8^o de l'article 30 le juriste n'a droit qu'à un (1) seul jour avec maintien du traitement.

De plus, si l'un des congés octroyés en vertu des paragraphes 3^o, 4^o, 5^o et 8^o de l'article 30 l'est à l'occasion de la crémation de la personne défunte, ce jour de congé peut être non consécutif aux autres jours de congés.

Le conseiller juridique visé au second alinéa peut bénéficier d'une journée supplémentaire sans perte de traitement dans les cas visés aux paragraphes 2^o, 3^o, 4^o et 6^o, si l'événement se produit à plus de 241 kilomètres du lieu de sa résidence.

Le conseiller juridique visé au second alinéa dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions de la présente section, peut obtenir un congé sans perte de traitement. L'employé doit cependant en faire la demande écrite à son supérieur immédiat et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci.

28. DROITS PARENTAUX

Les employés du Conseil bénéficient de tous les droits parentaux reconnus, selon le cas, aux cadres supérieurs ou aux avocats et notaires, en vertu des directives du Conseil du trésor applicables à ces employés.

29. MALADIE

Dans le présent article, on entend par maladie toute maladie ou accident autre qu'un accident de travail ou une maladie occupationnelle.

À la fin de chaque mois, le Conseil crédite une journée de maladie au conseiller juridique qui a eu droit à son traitement pour au moins la moitié des jours ouvrables de ce mois.

Le conseiller juridique incapable d'exécuter son travail par suite de maladie reçoit son traitement régulier jusqu'à épuisement de sa réserve de congés de maladie. Une fois cette réserve épuisée, les dispositions du régime d'assurance collective s'appliquent.

En cas de cessation définitive d'emploi, le conseiller juridique qui n'a pas épuisé la totalité de sa réserve de congés de maladie reçoit une indemnité pour la moitié de ses journées de maladie accumulées. Cette indemnité est établie d'après son traitement à la date de son départ. Le nombre de jours ainsi indemnisés ne peut toutefois excéder 66 jours de traitement brut à la date du départ.

30. ACCIDENTS DE TRAVAIL

L'employé incapable de remplir sa tâche par suite d'un accident de travail subi alors qu'il était au service du Conseil, reçoit, pour la durée de son incapacité totale, permanente ou temporaire, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement de revenu prévue par la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001) et son traitement régulier pour cette même période; ce montant ne doit toutefois pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel l'employé aurait droit durant cette période. La durée maximale de cette période d'absence ne peut excéder celle prévue à l'article 240 de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Le traitement net visé au premier alinéa est le traitement régulier réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au régime des rentes du Québec (R.R.Q.), au régime d'assurance-chômage (C.E.I.C.), au régime de retraite et aux régimes collectifs d'assurances et des cotisations syndicales.

Le traitement net ainsi obtenu est réduit de l'indemnité payable en vertu de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles. Le différentiel net est alors ramené à un montant brut imposable.

31. CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

Un employé qui est appelé à agir comme juré, à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées, à comparaître devant un tribunal dans une cause où il est une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, à comparaître devant le coroner, le commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête comme témoin, et qui par la suite n'est pas incriminé, ne subit de ce fait aucune diminution de traitement.

L'employé a droit à un congé sans traitement, à temps plein ou à temps partiel, pour études. Toutefois, les conditions d'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employé.

Au cours d'un congé sans traitement, l'employé peut continuer à participer au régime de base d'assurance-maladie s'il en fait la demande au début du congé, et s'il

verse les primes exigées par l'assurance en de telles circonstances.

32. CONGÉS SANS TRAITEMENT

Le président peut, pour un motif qu'il juge valable et compte tenu des besoins du service, accorder à un employé qui lui en fait la demande, la permission de s'absenter sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Cette permission peut cependant être renouvelée.

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

33. FRAIS DE VOYAGE ET DE SÉJOUR

Les frais de voyage et de séjour des cadres sont régis par les directives du Conseil du trésor numéros 5-74, 6-74 et 10-79.

Les frais de voyage et de séjour des professionnels sont régis par les directives du Conseil du trésor numéros 5-74 et 10-79.

34. STATIONNEMENT

Les employés du Conseil bénéficient des règles et conditions de stationnement applicables selon le cas, aux employés cadres supérieurs ou aux avocats et notaires du gouvernement du Québec et prévues dans les directives du Conseil du trésor applicables à ces employés.

35. VACANCES ANNUELLES

Un employé a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 31 mars de chaque année, à des vacances annuelles qu'il doit, en principe, prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues et dont la durée est déterminée par le tableau suivant:

Service continu au 1 ^{er} avril	Accumulation de jours de vacances du 1 ^{er} avril au 31 mars (jours ouvrables)
---	--

Catégorie « cadres »

Moins d'un an	1 ² / ₃ par mois de service (maximum 20 jours)
Un an et moins de 10 ans	20 jours
10 ans et 11 ans	21 jours
12 ans et 13 ans	22 jours
14 ans et 15 ans	23 jours
16 ans et 17 ans	24 jours
18 ans et plus	25 jours

Catégorie « professionnels » (conseillers juridiques)

Moins d'un an	1 $\frac{2}{3}$ par mois de service (maximum 20 jours)
Un an et moins de 17 ans	20 jours
17 ans et 18 ans	21 jours
19 ans et 20 ans	22 jours
21 ans et 22 ans	23 jours
23 ans et 24 ans	24 jours
25 ans et plus	25 jour

Les employés choisissent, par ordre décroissant d'années de service continu, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. Ces dates sont toutefois soumises à l'approbation du supérieur immédiat et du président qui tiennent compte des besoins du service.

Au cours du mois d'avril, la liste des dates de vacances approuvée par le directeur des services administratifs est affichée à un endroit approprié.

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

Le nombre de jours de vacances qui peut être reporté ne peut toutefois dépasser le maximum de jours auxquels le cadre ou le conseiller juridique a droit en vertu de l'article 41.

En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé qui n'a pas pris la totalité des jours de vacances acquis au 1^{er} avril précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité correspondante à sa réserve de vacances.

Il a de plus droit à une indemnité correspondant au nombre de jours de vacances acquis depuis le 1^{er} avril précédant son départ, mais dont la durée se calcule suivant son service continu à ce 1^{er} avril.

Pour le mois de son départ, l'employé n'a cependant droit à un crédit de vacances que s'il a eu droit à son traitement pour la moitié et plus des jours ouvrables de ce mois.

Si un jour férié et chômé prévu à l'article 29 coïncide avec la période des vacances annuelles d'un employé, celui-ci se fait remettre une journée de vacances à un moment qui convient au Conseil et à l'employé.

36. SERVICE CONTINU

Pour l'application de l'article 41, le service continu s'établit depuis la date d'entrée en fonctions de l'employé, à l'exception de l'employé cadre pour qui le

service continu correspond au service reconnu aux fins du régime de retraite qui lui est applicable soit le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.), le régime de retraite des enseignants (R.R.E.) ou le régime de retraite des fonctionnaires (R.R.F.).

Lorsqu'un employé n'a pas eu droit à son traitement pendant la période complète de 12 mois qui précède le 1^{er} avril de chaque année, la durée de ses vacances est diminuée au prorata du nombre de jours ouvrables pour lesquels l'employé n'a pas eu droit à son traitement.

Toutefois, l'absence pour invalidité d'une durée de 6 mois consécutifs ou moins ainsi que l'absence suite à un accident du travail ne sont pas considérées comme étant des absences sans traitement.

37. DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Une enveloppe de 1 % de la rémunération versée pour tous les jours/personne alloués au Conseil pour chaque année financière, sera rendue disponible aux fins du développement des ressources humaines.

Sur recommandation du directeur des services administratifs et décision du président, un employé peut se voir rembourser les frais de cours reliés à ses fonctions.

Un employé peut, sans perte de traitement, suivre des cours reliés à ses fonctions pendant ses heures régulières de travail, sur autorisation du supérieur immédiat. L'employé est alors réputé être à son travail.

L'employé qui suit de tels cours un jour férié peut se voir remettre ce congé à une date ultérieure sur approbation du supérieur immédiat.

38. PRÊT DE SERVICE

Le Conseil peut négocier avec le gouvernement ou l'un de ses organismes un prêt de service d'employés au sens de la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1) sujet au respect des conventions collectives, des directives et des règlements tenant lieu de convention collective qui leur sont applicables.

Au cas de prêt de service d'un employé, le Conseil assume à même son budget les salaires et les frais payables à cet employé.

Ce prêt de service peut être d'un an et il est renouvelable.

39. RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

Les employés cadres sont couverts par les régimes d'assurance-vie, maladie et salaire applicables aux cadres supérieurs du gouvernement du Québec et les conseillers juridiques sont couverts par les régimes d'assurance-vie, maladie et salaire applicables aux professionnels non syndiqués des organismes gouvernementaux non couverts par la Loi sur la fonction publique.

Les dispositions relatives aux régimes d'assurance collective prévues au chapitre VI de la Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres supérieurs du Gouvernement du Québec s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires, aux cadres de la Société. Toutefois, les dispositions prévues à ladite directive concernant le maintien du lien d'emploi pour le cadre invalide ne s'appliquent pas.

Par ailleurs, aucune disposition du chapitre VI de cette directive ne peut avoir pour effet de conférer au cadre un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.

40. RÉGIME DE RETRAITE

Les employés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.).

L'employé appelé à comparaître dans une cause d'arbitrage dans le cadre de l'application du R.R.E.G.O.P. ou d'un autre régime de retraite et où il est partie, ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise par l'arbitre.

41. INDEMNITÉ TENANT LIEU DE PRÉAVIS DE LICENCIEMENT

Lorsque son emploi prend fin pour une raison autre qu'un congédiement ou un départ volontaire, l'employé peut avoir droit à une indemnité tenant lieu de préavis de licenciement équivalent:

1^o à un mois de salaire par année de service continu, maximum 6 mois, pour les cadres;

2^o à un mois de salaire par année de service continu, maximum 3 mois, pour les conseillers juridiques.

42. DURÉE

Le présent règlement cesse d'avoir effet le 31 décembre 1998.

Le présent règlement entre en vigueur le jour de son adoption par le gouvernement.

ANNEXE «A»

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

1^o Catégorie « Cadres »

La catégorie des cadres comprend les trois (3) classes suivantes:

Classe III: — Directeur des services professionnels

Classe IV: — Secrétaire et affaires juridiques
du Conseil
— Médiateurs

Classe V: — Directeur des services administratifs
— Directeur de l'information
et des communications

2^o Catégorie « Professionnels »

La catégorie des professionnels comprend le corps d'emploi suivant:

Conseillers juridiques: deux (2) postes

ANNEXE «B»

Tableau 1

PERSONNEL CADRE ÉCHELLES DE TRAITEMENT

	Échelle de traitement au 95 07 01	
	Minimum	Maximum normal
Classe III	63 850 \$	77 733 \$
Classe IV	57 823 \$	70 396 \$
Classe V	51 458 \$	63 691 \$

Tableau 2

PERSONNEL PROFESSIONNEL
ÉCHELLES DE TRAITEMENT

	Échelle de traitement au 95 07 01	
	Minimum	Maximum normal
Conseiller juridique	31 758 \$	72 555 \$

ANNEXE «C»

DÉTERMINATION DU TRAITEMENT AVANT
L'ENTRÉE EN FONCTION DANS UN EMPLOI
DE CADRE SUPÉRIEUR

Aux fins de déterminer le traitement qui doit être utilisé comme base de calcul pour l'application des normes de traitement établies lors du recrutement d'un candidat à un emploi de cadre supérieur, le Conseil:

1^o tient compte du traitement régulier reçu chez l'employeur précédent, en exigeant une attestation du traitement de la part de ce dernier;

2^o établit les revenus résultant d'un travail autonome en prenant en considération:

a) soit un bilan de l'état financier préparé par une firme comptable;

b) soit une copie de T4 ou relevé I faisant état des gains de la ou des dernières années de référence requises;

c) soit un affidavit dans lequel le candidat atteste le montant de ses gains;

d) soit toute autre preuve jugée acceptable et représentative de la situation des revenus;

3^o exclut des traitements, gains ou revenus fournis, tout montant qui ne revêt pas un caractère régulier tel le temps supplémentaire, les bonis ou autres gratifications du genre;

4^o ne considère que l'emploi principal en excluant les revenus provenant d'emplois occasionnels ou d'emplois effectués en dehors des heures régulières de travail;

5^o établit une moyenne de ses revenus sur une période de trois à cinq ans, lorsque les revenus déclarés varient d'une année à l'autre parce que les revenus sont sous forme de participation aux profits, de pourcentage de ventes ou autres;

6^o déduit, pour les candidats qui étaient à l'emploi du gouvernement du Québec à titre de contractuels ou d'occasionnels, le pourcentage de leur traitement qui était destiné à compenser l'absence d'avantages sociaux.

26658

Avis

Loi sur les accidents du travail
et les maladies professionnelles
(L.R.Q., c. A-3.001)

Normes et barèmes de l'aide personnelle
à domicile pour l'année 1997

Avis est donné par les présentes que la Commission de la santé et de la sécurité du travail a adopté le texte définitif du «Règlement sur les normes et barèmes de l'aide personnelle à domicile pour l'année 1997» qui apparaît ci-dessous.

Ce règlement a été prépublié, conformément à la Loi sur les règlements (L.R.Q., c. R-18.1), à la page 3861 de la *Gazette officielle du Québec* du 10 juillet 1996 avec avis qu'à l'expiration d'un délai de 45 jours, la Commission de la santé et de la sécurité du travail pourrait en adopter le texte final.

En vertu des articles 118 et 160 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, le «Règlement sur les normes et barèmes de l'aide personnelle à domicile pour l'année 1997» prend effet le 1^{er} janvier 1997.

*Le président du conseil d'administration
et chef de la direction de la Commission de la santé
et de la sécurité du travail,*
PIERRE SHEDLEUR

Règlement sur les normes et barèmes
de l'aide personnelle à domicile pour
l'année 1997

Loi sur les accidents du travail
et les maladies professionnelles
(L.R.Q., c. A-3.001, a. 160)

SECTION I
AIDE PERSONNELLE À DOMICILE

1. Conformément aux articles 145 et 158 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001), l'aide personnelle à domicile peut être accordée à un travailleur qui en raison de la lésion professionnelle dont il a été victime, satisfait aux conditions suivantes: