

3. L'article 677R8 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«**677R8.** Une boisson alcoolique conservée dans un contenant marqué ne peut être utilisée ou consommée ailleurs que dans un établissement, sauf dans le cas mentionné au deuxième alinéa de l'article 677R6. ».

4. Ce règlement est modifié par l'insertion, après l'article 677R9.1, du suivant :

«**677R9.1.1.** Une bière destinée à être vendue pour être emportée ou livrée accompagnée d'un repas, par un établissement effectuant de façon principale et habituelle la vente de repas pour consommation sur place, doit être dans un contenant marqué et doit être vendue et livrée dans un tel contenant. ».

5. L'article 677R9.3 de ce règlement est remplacé par le suivant :

«**677R9.3.** Pour l'application du paragraphe 60^o du premier alinéa de l'article 677 de la loi, constitue une infraction toute violation à l'un des articles 677R9.1 à 677R9.2. ».

6. Le présent règlement entre en vigueur à la date de sa publication à la *Gazette officielle du Québec* et a effet depuis le 18 décembre 2002.

40030

Gouvernement du Québec

Décret 147-2003, 12 février 2003

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

Conseil des services essentiels — Nomination, normes et barèmes de rémunération, avantages sociaux et autres conditions de travail du personnel d'encadrement et des conseillers juridiques

CONCERNANT le Règlement sur la nomination, les normes et barèmes de rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail du personnel d'encadrement et des conseillers juridiques 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 normes et barèmes déterminés 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 n^o 1452-96 du 20 novembre 1996;

ATTENDU QUE ce règlement est échu ;

IL EST ORDONNÉ, en conséquence, sur la recommandation du ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail et ministre du Travail :

QUE le Règlement sur la nomination, les normes et barèmes de rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail du personnel d'encadrement et des conseillers juridiques du Conseil des services essentiels, annexé au présent décret, soit édicté.

Le greffier du Conseil exécutif,
JEAN ST-GELAIS

Règlement sur la nomination, les normes et barèmes de rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail du personnel d'encadrement et des conseillers juridiques 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 vise à déterminer les conditions de nomination ainsi que les normes et barèmes de rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail pour le personnel non syndiqué du Conseil des services essentiels.

SECTION II

2. CLASSIFICATION DES EMPLOIS

La classification des emplois du personnel du Conseil compte trois catégories. Les classes d'emploi qui composent ces catégories correspondent à celles de la fonction publique pour des emplois comparables.

Catégorie I: Personnel d'encadrement et médiateurs
Catégorie II: Personnel professionnel
Catégorie III: Personnel technique et de bureau

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

3. EFFECTIFS

Le nombre d'effectifs réguliers autorisés au Conseil est de 22.

Catégorie I: 6 postes
Catégorie II: 5 postes dont 2 conseillers juridiques
Catégorie III: 11 postes d'employés de soutien

4. STATUT D'EMPLOI

— Personnel régulier

Sous réserve de l'article 3, le Conseil peut embaucher toute personne dont les services sont requis pour la réalisation de sa mission.

— Personnel occasionnel

Le Conseil peut embaucher à titre occasionnel et pour une période maximale de deux 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.

— Personnel contractuel

Le Conseil peut également embaucher 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

5. NOMINATION ET PROMOTION

Les nominations et les promotions sont effectuées par le président.

Le président peut statuer sur les modalités de fonctionnement à respecter de même que sur la nécessité de former un comité d'évaluation. Dans ce dernier cas, le comité détermine les moyens d'évaluation appropriés et formule ses recommandations au président.

6. ÉVALUATION AUX FINS DE RECRUTEMENT

Le directeur de l'administration procède à l'évaluation de la personne et détermine son classement de même que sa rémunération éventuelle. À 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 de l'administration.

7. STAGE PROBATOIRE

Le stage probatoire est d'une durée de 12 mois pour les postes de cadres et de conseillers juridiques.

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 président.

8. ÉVALUATION DU RENDEMENT

L'évaluation du rendement 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 fait l'objet d'une évaluation de rendement au moins une fois par année.

L'évaluation de rendement est faite au moyen d'un formulaire dûment rempli et signé par le supérieur immédiat de l'employé.

Le supérieur immédiat remet une copie du formulaire d'évaluation 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 connaissance de son évaluation et faire parvenir par écrit, à son supérieur ses commentaires, lesquels sont annexés à l'original du formulaire conservé au dossier de l'employé.

9. 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

10. RÉVISION DE L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT ET PROGRESSION DANS L'ÉCHELLE

Les échelles de traitement applicables aux cadres du Conseil sont celles reconnues au personnel d'encadrement de la fonction publique incluses à la « Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres » adoptée par la décision du Conseil du trésor du 21 mai 1985 (C.T. 156607) et ses modifications.

Pour les conseillers juridiques, les échelles de traitement applicables sont celles incluses dans la « Convention collective de travail des avocats et notaires » conclue entre le gouvernement et l'Association des juristes de l'État.

La progression dans l'échelle s'effectue en fonction de l'évaluation du rendement faite par le supérieur immédiat selon les paramètres de la fonction publique québécoise.

11. TRAITEMENT INITIAL

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

Le traitement 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.

Le traitement attribué à tout nouveau cadre recruté peut être établi selon l'annexe « B ». Le traitement 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.

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

Le traitement établi en vertu du deuxième et du troisième alinéas 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.

12. 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.

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

13. CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

Les cadres du Conseil sont soumis aux conditions de travail et avantages sociaux applicables aux cadres supérieurs de la fonction publique et inclus à la « Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres » adoptée par la décision du Conseil du trésor du 21 mai 1985 (C.T. 156607) et ses modifications.

En ce qui concerne les conseillers juridiques, les conditions de travail et les avantages sociaux applicables sont ceux inclus dans la « Convention collective de travail des avocats et notaires » conclue entre le gouvernement et l'Association des juristes de l'État.

Les dispositions qui suivent ne doivent pas être interprétées comme limitant lesdites directives mais plutôt comme leur complément.

14. 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.

15. 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).

16. 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 ;
Le Lundi qui précède le 25 mai ;
La Fête nationale ;
La Confédération ;
La Fête du Travail ;
La Fête de l'Action de Grâce ;
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.

17. 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° son mariage : 7 jours consécutifs dont le jour du mariage ;

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

3° 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° le décès de ses père, mère, frère ou sœur : 3 jours consécutifs dont le jour des funérailles ;

5° 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° le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-mère, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de l'employé : le jour des funérailles ;

7° 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° 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° le décès ou les funérailles de son petit-enfant : un (1) jour ;

10° 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 du 2^e alinéa de l'article 17 coïncide avec une journée normale de travail du conseiller juridique, celui-ci ne subit aucune réduction de traitement; toutefois, dans le cas prévu au paragraphe 8^o du 2^e alinéa de l'article 17, le conseiller juridique 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 du 2^e alinéa de l'article 17 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.

18. DROITS PARENTAUX

Les cadres du Conseil bénéficient des droits parentaux reconnus à la « Directive concernant l'ensemble des conditions des cadres » adoptée par la décision du Conseil du trésor du 21 mai 1985 (C.T. 156607) et ses modifications.

Les conseillers juridiques bénéficient des droits parentaux reconnus à la « Convention de travail des avocats et notaires » conclue entre le gouvernement du Québec et l'Association des juristes de l'État.

19. MALADIE

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

Les cadres ne bénéficient pas de banque de congés de maladie. En cas d'invalidité, le régime d'assurance salaire s'applique.

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 l'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.

20. ACCIDENTS DU 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 du 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 du 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 de rentes du Québec (R.R.Q.), au régime d'assurance emploi, au régime de retraite et aux régimes collectifs d'assurance et des cotisations syndicales.

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

21. 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.

22. 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.

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.

23. FRAIS DE VOYAGE ET DE SÉJOUR

Les frais de voyage et de séjour des cadres sont régis par la « Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents » adoptée par la décision du Conseil du trésor du 30 mars 2002 (C.T. 194603) et ses modifications et la « Directive sur le remboursement des frais de déplacement des cadres » adoptée par la décision du Conseil du trésor du 30 avril 2002 (C.T. 198207) et ses modifications.

Les frais de voyage et de séjour des conseillers juridiques sont régis par la « Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents » adoptée par la décision du Conseil du trésor du 30 mars 2002 (C.T. 194603) et ses modifications.

24. 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 des 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 des conseillers juridiques

Moins d'un an	1 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 jours

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.

Dans le cas des cadres le nombre de jours de vacances qui peut être reporté ne peut toutefois dépasser le maximum de jours de vacances annuelles auxquels le cadre a droit selon le tableau précédent.

Pour ce qui concerne les conseillers juridiques, le nombre de jours de vacances qui peut être reporté à l'année suivante ne peut dépasser la moitié des jours de vacances auxquels l'employé a droit selon le tableau précédent.

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 16 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.

25. SERVICE CONTINU

Pour l'application de l'article 30, le service continu s'établit depuis la date d'entrée en fonction 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 pour le personnel d'encadrement (R.R.P.E.), 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.

26. 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 de l'administration 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.

27. 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.

En 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.

28. 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.

29. RÉGIME DE RETRAITE

Les cadres sont régis par les dispositions du Régime de retraite pour le personnel d'encadrement (R.R.P.E.).

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

30. 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 à un mois de salaire par année de service continu jusqu'à un maximum de 6 mois.

31. DURÉE

Le présent règlement entre en vigueur à la date de son adoption par le gouvernement.

ANNEXE «A»**CLASSIFICATION DES EMPLOIS****1° Catégorie « Cadres »**

La catégorie des cadres comprend les deux (2) classes suivantes :

Classe III : — Directeur de l'administration et adjoint à la présidence

Classe IV : — Chef de service de la médiation et des enquêtes
— Médiateurs

2° Catégorie « Professionnels »

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

ANNEXE «B»**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° tient compte du traitement régulier reçu chez l'employeur précédent, en exigeant une attestation du traitement de la part de ce dernier ;

2° 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° 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° 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° 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° 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.

40033

Avis

Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., c. D-2)

Règlement modifiant le Règlement sur la constitution du Comité paritaire des boueurs de la région de Montréal

Le ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail et ministre du Travail, monsieur Jean Rochon, donne avis par les présentes, conformément à l'article 19 de la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., c. D-2) que le « Règlement modifiant le Règlement sur la constitution du Comité paritaire des boueurs de la région de Montréal », adopté par ce comité paritaire à son assemblée du 13 février 2002, a été approuvé sans modification, sur sa recommandation, par le décret n° 148-2003 du 12 février 2003.

En conséquence, le présent règlement entre en vigueur à la date de son approbation par le gouvernement.

Le sous-ministre du Travail,
ROGER LECOURT