

5-20.00 Mouvements de personnel

Processus de dotation

5-20.01 Pour pourvoir à un emploi vacant, le sous-ministre dispose des modes de dotation définis à la *Directive concernant la dotation des emplois dans la fonction publique* soit l'affectation, la mutation, la promotion et le recrutement.

Lorsque le sous-ministre décide de combler un emploi vacant, après modification au besoin, celui-ci est comblé dans le respect de la Directive concernant la dotation des emplois dans la fonction publique, notamment les règles prévues à l'article 3, et selon les dispositions suivantes :

- a) le sous-ministre détermine s'il y a lieu de procéder d'abord par affectation ou mutation et ce, après considération notamment des demandes dont il est question aux articles 5-20.06 et 5-20.07;
- b) le sous-ministre détermine s'il y a lieu de procéder par voie de promotion, et, le cas échéant, il prend alors les mesures pour combler l'emploi par ce moyen;
- c) si le sous-ministre n'a pas comblé l'emploi selon les dispositions des paragraphes a) et b), ou lorsque pour l'emploi à combler la directive de classification applicable exige comme condition minimale d'admission la détention d'un diplôme d'études collégiales ou une équivalence en années d'expérience, une licence, un certificat ou une carte de membre ou lorsqu'il y a une pénurie de ressources internes, le sous-ministre peut alors avoir recours au recrutement.

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

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

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

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

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

- les fonctionnaires mis en disponibilité ou en transition de carrière;
- les fonctionnaires faisant l'objet d'une réorientation professionnelle, d'un reclassement ou d'une rétrogradation, notamment à la suite de l'application des dispositions de l'article 4-14.08;
- les employés visés au paragraphe d) de l'article 6-24.07;
- les fonctionnaires replacés en vertu de l'article 30 de la Loi sur la fonction publique;
- les employés visés à l'article 5-20.13.

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

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

Affectation et mutation

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

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

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

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

Promotion

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

mouvement peut être qualifié comme tel selon les règles prévues à la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*.

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

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

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

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

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

5-20.12 La nomination et le nouveau taux de traitement de l'employé désigné provisoirement sur l'emploi qui fait l'objet d'un processus de sélection prennent effet à la date où le sous-ministre l'informe qu'il a été sélectionné pour cet emploi ou, si l'employé n'est pas encore en fonction, à la date à compter de laquelle il assume ses nouvelles attributions.

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

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

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

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

L'employé dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours utilisés aux fins du présent article reçoit, en remplacement, une autre journée de congé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent ledit jour. À défaut pour le sous-ministre de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de sa journée normale de travail.

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

5-20.16 L'employé qui participe à une activité de sélection reliée à l'affectation, la mutation ou la promotion, a le droit de s'absenter sans perte de traitement pour participer à cette activité.

5-20.17 L'employé est appelé à exercer, de façon principale et habituelle, les attributions caractéristiques de la classe d'emplois à laquelle il appartient, sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire ou que lui sont temporairement confiées, de façon principale et habituelle, les attributions d'un emploi de chef d'équipe telles qu'elles sont définies à la classe principale prévue à la directive de classification applicable.

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

5-20.18 Jusqu'à ce que l'emploi soit comblé selon les modalités prévues à la présente section, le sous-ministre peut procéder par désignation à titre provisoire en y désignant un employé permanent appartenant préférablement à une classe d'emplois d'un niveau de mobilité supérieur ou appartenant à une classe d'emplois d'un niveau de mobilité égale.

Lorsque le sous-ministre n'a pas désigné un employé en application de l'alinéa précédent, il détermine s'il y a lieu de désigner un employé permanent appartenant à une classe d'emplois de niveau de mobilité inférieure ou appartenant à une classe d'emplois d'un niveau de mobilité égale, en considérant d'abord les employés du même secteur de travail que l'emploi à combler.

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

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

Frais de déplacement

5-20.19 L'employé qui est appelé à siéger comme membre d'un comité de sélection prévu à l'article 5-20.15 ou qui participe à une activité de sélection reliée à la promotion, est assujéti aux dispositions de la section 10-47.00 concernant les frais de déplacement.

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

Employés occasionnels ou saisonniers

5-20.20 Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier à l'exception des dispositions de l'article 5-20.17.