

**ACCORD EN VERTU DE LA CLAUSE 2-2.04**

**DES DISPOSITIONS LIANT**

**D'UNE PART,**

**LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION  
POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES  
(CPNCF)**

**ET**

**D'AUTRE PART,**

**LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ),  
REPRÉSENTÉE PAR SON AGENTE NÉGOCIATRICE,  
LA FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN SCOLAIRE (FPSS)**

**POUR LE COMPTE DES EMPLOYÉES ET DES EMPLOYÉS DE SOUTIEN DE CES  
COMMISSIONS SCOLAIRES QU'ELLE REPRÉSENTE**

**Objet : Mise en œuvre de l'entente de principe intervenue le 15 décembre 2005 entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ)**

## LES PARTIES SIGNATAIRES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

---

### CHAPITRE 1

1. Le titre du chapitre 1-0.00 est remplacé par le suivant :

« **CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS, RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE, HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL ET ACCÈS À L'ÉGALITÉ** »

2. La clause 1-2.06 est remplacée par la clause suivante :

« **1-2.06 Centrale**

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ). »

3. La clause 1-2.10 est remplacée par la clause suivante :

« **1-2.10 Conjointe ou conjoint**

On entend par conjointe ou conjoint, les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'une ou d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an;

il faut préciser que la dissolution du mariage par divorce ou annulation ou la dissolution de l'union civile conformément à la loi, fait perdre ce statut de conjointe ou conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union non légalement contractée. »

4. La clause 1-2.16 est remplacée par la clause suivante :

« **1-2.16 Ministère**

Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS). »

5. La clause 1-2.18 est remplacée par la clause suivante :

« **1-2.18 Parties négociantes à l'échelle nationale**

A) Partie patronale

Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF).

B) Partie syndicale

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représentée par son agente négociatrice la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS). »

6. La clause 1-2.20 est remplacée par la clause suivante :

**« 1-2.20 Plan de classification**

Le Plan de classification préparé par la Fédération et le Ministère, après consultation de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, pour « les catégories des emplois de soutien technique et paratechnique, de soutien administratif et de soutien manuel », édition du 1<sup>er</sup> février 2006 et toute modification ou nouvelle classe d'emplois qui pourront être ajoutées pendant la durée de la convention. »

7. La clause 1-2.21 est remplacée par la clause suivante :

**« 1-2.21 Poste**

Affectation particulière d'une salariée ou d'un salarié pour l'accomplissement des tâches que la commission lui assigne à l'exception d'une affectation à un poste particulier.

Sous réserve de l'article 7-3.00, toute salariée ou tout salarié détient un poste à l'exception d'une salariée ou d'un salarié temporaire qui n'en détient pas.

Sous réserve de la clause 10-2.02, les salariées ou salariés visés par le chapitre 10-0.00 ne détiennent pas de poste. »

8. La clause 1-2.22 est remplacée par la clause suivante :

**« 1-2.22 Poste en service de garde**

Poste dans la classe d'emplois de technicienne ou de technicien en service de garde ou d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde. »

9. La clause 1-2.40 est remplacée par la clause suivante :

**« 1-2.40 Traitement**

Le montant versé à une salariée ou un salarié conformément aux articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00 à l'exclusion de tout montant forfaitaire, sauf ceux prévus aux clauses 6-2.13, 6-2.15, 6-2.16, 7-3.11 et 7-3.27. »

10. L'article 1-3.00 est remplacé par l'article suivant :

**« 1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

À compter du 1<sup>er</sup> février 2006, le texte de cet article apparaissant à l'annexe 25 constitue le texte convenu entre la commission et le syndicat tant qu'il n'a pas été modifié, abrogé ou remplacé. »

11. L'article 1-4.00 est remplacé par l'article suivant :

**« 1-4.00 HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

À compter du 1<sup>er</sup> février 2006, le texte de cet article apparaissant à l'annexe 25 constitue le texte convenu entre la commission et le syndicat tant qu'il n'a pas été modifié, abrogé ou remplacé. »

## CHAPITRE 2

12. La clause 2-1.01 est remplacée par la clause suivante :

### « 2-1.01

La convention s'applique à toutes les salariées et tous les salariés au sens du Code du travail, couverts par le certificat d'accréditation, sous réserve des applications partielles suivantes :

#### A) Pour la salariée ou le salarié à l'essai

Sous réserve du paragraphe D), la salariée ou le salarié à l'essai est couvert par les clauses de la convention, sauf celles concernant le droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage en cas de congédiement ou lorsque son emploi prend fin; dans ces cas, la commission donne à cette salariée ou ce salarié un préavis d'au moins quatorze (14) jours.

#### B) Pour la salariée ou le salarié temporaire

a) La salariée ou le salarié temporaire ne bénéficie des avantages de la convention que relativement aux clauses ou articles suivants :

1-1.00	But de la convention
1-2.00	Les définitions suivantes s'appliquant à son statut :
	1-2.02, 1-2.06, 1-2.07, 1-2.08, 1-2.09, 1-2.10, 1-2.11, 1-2.12, 1-2.13, 1-2.14, 1-2.15, 1-2.16, 1-2.18, 1-2.20, 1-2.21, 1-2.22, 1-2.23, 1-2.26, 1-2.30, 1-2.34, 1-2.35, 1-2.36, 1-2.37, 1-2.39, 1-2.40
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
1-4.00	Harcèlement en milieu de travail
2-2.00	Reconnaissance
2-3.00	Priorité d'embauche d'une salariée ou d'un salarié temporaire
3-4.00	Affichage et distribution
3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales
3-6.00	Retenue syndicale
3-7.00	Régime syndical
3-8.00	Documentation
4-1.00	Comité des relations du travail
4-2.00	Information
5-2.00	Jours chômés et payés (à la condition qu'elle ou il ait travaillé dix (10) jours depuis son embauchage, et ce, avant l'occurrence du jour chômé et payé)
5-8.00	Responsabilité civile
6-1.00	Règles de classement
6-2.00	Détermination de l'échelon
6-3.00	Traitement
6-4.00	Primes
6-5.00	Autres primes
6-7.00	Frais de voyage et de déplacement
6-8.00	Vérification des fournaies
6-9.00	Disparités régionales : seules les clauses suivantes s'appliquent :
	6-9.01, 6-9.02, 6-9.03, 6-9.04 et 6-9.15
6-10.00	Location et prêt de salles
6-11.00	Versement de la paie
7-1.03 G) et I)	Séquence de comblement de poste définitivement vacant ou nouvellement créé
7-1.10	Qualifications et exigences
7-1.22	Séquence de comblement d'un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier
7-1.25	Séquence de comblement d'un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier
8-2.00	Semaine et heures de travail
8-3.00	Heures supplémentaires

8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
10-1.00	Pour la salariée ou le salarié travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes
11-2.00	Impression de la convention
11-3.00	Arrangements locaux
11-4.00	Annexes
11-5.00	Interprétation des textes
11-6.00	Entrée en vigueur de la convention
Annexe 1	Taux et échelles de traitement horaires

- b) Sous réserve du paragraphe D), la salariée ou le salarié temporaire embauché pour un poste particulier ou pour une durée prévue de plus de six (6) mois et la salariée ou le salarié qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son embauchage ou dans le cadre de plusieurs embauchages immédiatement continus<sup>1</sup> bénéficie, en plus, des clauses ou articles suivants :

3-3.00	Libérations syndicales : seules les clauses suivantes s'appliquent :  3-3.03, 3-3.04, 3-3.05, 3-3.06, 3-3.07 et 3-3.08
5-1.00	Congés spéciaux
5-3.00	Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire, à l'exception du paragraphe B) de la clause 5-3.32
5-4.00	Droits parentaux (suivant les conditions et modalités mentionnées à l'annexe 16 de la convention)
5-6.00	Vacances
5-7.02 A)	Perfectionnement organisationnel
5-7.02 B)	Perfectionnement fonctionnel
7-4.00	Accident du travail et maladie professionnelle, sauf les paragraphes C) et D) de la clause 7-4.03 et les clauses 7-4.14 à 7-4.24 inclusivement
Annexe 4	Dispositions relatives aux droits parentaux

- c) La salariée ou le salarié temporaire dont la période d'embauche excède la période définie au paragraphe A) de la clause 1-2.34 ou, le cas échéant, excède la période convenue avec le syndicat dans le cadre de ce paragraphe A), obtient le statut de salariée ou salarié régulier. La commission crée alors un poste<sup>2</sup> qu'elle détermine et cette salariée ou ce salarié est automatiquement candidate ou candidat sur le poste lequel doit être comblé conformément à l'article 7-1.00.
- d) La commission peut embaucher une salariée ou un salarié remplaçant pour remplacer une salariée ou un salarié absent pendant la durée de cette absence; la salariée ou le salarié remplaçant est licencié lorsque la salariée ou le salarié remplacé reprend son poste ou lorsque le poste devient définitivement vacant ou est aboli.
- e) Le fait que la salariée ou le salarié temporaire ne détienne pas de poste ne peut avoir pour effet de la ou le soustraire à l'application du paragraphe C) de la présente clause lorsqu'elle ou il est requis d'occuper un poste à temps partiel.
- f) Lorsqu'une salariée ou un salarié remplaçant obtient, dans le cadre de l'article 7-1.00, le poste où elle ou il a effectué un remplacement sans qu'il n'y ait eu interruption entre le moment de son remplacement et celui où le poste est devenu définitivement vacant, la période d'essai pour devenir salariée ou salarié régulier est réduite de moitié si le temps travaillé pendant la période de remplacement sur le poste équivaut à au moins cinquante pour cent (50 %) de la période d'essai visée à la clause 1-2.19.

<sup>1</sup> Les samedis, les dimanches, les jours chômés, les journées pédagogiques, la fermeture d'été prévue au paragraphe A) de la clause 5-6.05, la période de ralentissement cyclique et toute interruption de cinq (5) jours ouvrables ou moins ne constituent pas une interruption de travail.

Toutefois, pour la salariée ou le salarié ne bénéficiant pas des dispositions suivantes, une seule interruption de cinq (5) jours ou moins peut être comptée pour bénéficier de celles-ci.

<sup>2</sup> Le poste ainsi créé est à temps complet si la salariée ou le salarié temporaire était à temps complet. Il est à temps partiel si la salariée ou le salarié temporaire était à temps partiel.

- g) La salariée ou le salarié temporaire a également droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, si elle ou il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus au présent paragraphe B).

**C) Pour la salariée ou le salarié occupant un poste à temps partiel**

Sous réserve du paragraphe D), lorsqu'une salariée ou un salarié occupe un poste à temps partiel, les dispositions pertinentes s'appliquent; toutefois, lorsqu'il y a lieu d'une application au prorata des heures régulières rémunérées, des modalités particulières, s'il en est, sont prévues à chacun des articles.

Dans ce cas, pour la salariée ou le salarié détenant un poste en service de garde, l'application au prorata est faite en fonction du nombre d'heures hebdomadaires de travail du poste par rapport à trente-cinq (35) heures.

**D) Pour la salariée ou le salarié dont la semaine régulière de travail est de moins de quinze (15) heures**

Sous réserve de l'annexe 28, la salariée ou le salarié, à l'exception de celle ou celui visé au sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la présente clause, dont la semaine régulière de travail est de moins de quinze (15) heures voit son taux de traitement majoré de onze pour cent (11%) pour tenir lieu des avantages sociaux prévus aux articles 5-1.00, 5-2.00 et 5-3.00, et de huit pour cent (8 %) pour tenir lieu des vacances prévues à l'article 5-6.00.

Pour la salariée ou le salarié régulier, le premier alinéa s'applique à la suite de l'obtention d'un poste lors la sécurité d'emploi prévue à l'article 7-3.00, et ce, jusqu'à la sécurité d'emploi de l'année suivante. Toutefois, cette salariée ou ce salarié régulier n'est plus visé par le premier alinéa lorsque, à la suite de l'application de la clause 7-1.03, elle ou il obtient un nouveau poste dont la semaine régulière de travail comporte quinze (15) heures et plus. Dans le cas où cette salariée ou ce salarié est soumis à une période d'adaptation, le premier alinéa s'applique jusqu'à la fin de la période d'adaptation prévue à la clause 7-1.16.

Pour la salariée ou le salarié temporaire visé au sous-paragraphe b) du paragraphe B), le premier alinéa s'applique à chaque embauchage.

**E) Pour la salariée ou le salarié travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes**

La salariée ou le salarié ne bénéficie que de l'article 10-1.00 de la convention.

**F) Pour la salariée ou le salarié de cafétéria et la surveillante ou le surveillant d'élèves travaillant respectivement moins de quinze (15) heures par semaine**

La salariée ou le salarié ne bénéficie que de l'article 10-2.00 de la convention. »

13. La clause 2-1.03 est remplacée par la clause suivante :

**« 2-1.03**

L'utilisation des services d'une personne ne recevant aucun traitement de la commission ne peut avoir pour effet de causer la réduction du nombre d'heures ou l'abolition du poste d'une salariée ou d'un salarié régulier. La supervision d'une ou d'un stagiaire par une salariée ou un salarié se fait sur une base volontaire. Le cas échéant, la commission en informe le syndicat par écrit. »

14. La clause 2-3.02 est remplacée par la clause suivante :

**« Lors du comblement d'un poste**

**2-3.02**

Sous réserve de l'annexe 26, cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2). »

### CHAPITRE 3

15. L'article 3-2.00 est remplacé par l'article suivant :

**« 3-2.00 COMITÉS MIXTES**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

À compter du 1<sup>er</sup> février 2006, le texte de cet article apparaissant à l'annexe 25 constitue le texte convenu entre la commission et le syndicat tant qu'il n'a pas été modifié, abrogé ou remplacé. »

16. L'article 3-4.00 est remplacé par l'article suivant :

**« 3-4.00 AFFICHAGE ET DISTRIBUTION**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

À compter du 1<sup>er</sup> février 2006, le texte de cet article apparaissant à l'annexe 25 constitue le texte convenu entre la commission et le syndicat tant qu'il n'a pas été modifié, abrogé ou remplacé. »

17. L'article 3-5.00 est remplacé par l'article suivant :

**« 3-5.00 ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION À DES FINS SYNDICALES**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

À compter du 1<sup>er</sup> février 2006, le texte de cet article apparaissant à l'annexe 25 constitue le texte convenu entre la commission et le syndicat tant qu'il n'a pas été modifié, abrogé ou remplacé. »

18. L'article 3-8.00 est remplacé par l'article suivant :

**« 3-8.00 DOCUMENTATION**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

À compter du 1<sup>er</sup> février 2006, le texte de cet article apparaissant à l'annexe 25 constitue le texte convenu entre la commission et le syndicat tant qu'il n'a pas été modifié, abrogé ou remplacé. »

### CHAPITRE 4

19. La clause 4-2.02 est remplacée par la clause suivante :

**« 4-2.02**

Dans les soixante (60) jours suivant le 30 avril 2006, la commission transmet au syndicat copie de l'organigramme en vigueur. »

## CHAPITRE 5

20. La clause 5-1.01 est modifiée en remplaçant les paragraphes A) et B) par les paragraphes suivants :

**« 5-1.01**

La commission accorde à chaque salariée ou salarié, sans perte de traitement, pour tenir compte des situations particulières ci-après mentionnées, les congés spéciaux suivants :

- A) son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour de l'événement;
- B) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, frère, soeur, de son enfant : le jour de l'événement; »

21. La clause 5-1.07 est remplacée par la clause suivante :

**« 5-1.07**

Dans les quarante-cinq (45) jours suivant le 30 avril 2006, la commission établit une politique applicable à l'ensemble des catégories de personnel concernant la fermeture d'immeubles reliée aux intempéries, et ce, après consultation du syndicat.

Dans le cadre des dispositions qui précèdent, la commission s'assure que l'ensemble des groupes de salariées et salariés à la commission sont traités de façon équitable et comparable.

Cette politique prévoit des modalités particulières de compensation pour la salariée ou le salarié tenu de se présenter au travail alors que le groupe de salariées ou salariés auquel elle ou il appartient n'a pas à se présenter.

Malgré ce qui précède, la commission peut reconduire la politique existant le 30 avril 2006 en autant qu'elle se conforme à la présente clause. »

22. La clause 5-2.01 est remplacée par la clause suivante :

**« 5-2.01**

La salariée ou le salarié bénéficie, au cours de chaque année financière, de treize (13) jours chômés et payés garantis, sans perte de traitement.

Ces jours sont les suivants :

- Jour de l'An
  - Lendemain du jour de l'An
  - Vendredi saint
  - Lundi de Pâques
  - Journée nationale des Patriotes
  - Fête nationale
  - Fête du Canada
  - Fête du Travail
  - Fête de l'Action de grâces
  - Veille de Noël
  - Jour de Noël
  - Lendemain de Noël
  - Veille du jour de l'An
- »



23. La clause 5-3.01 est remplacée par la clause suivante :

**« 5-3.01**

Est admissible aux régimes d'assurance en cas de décès, de maladie ou d'invalidité, à compter de la date indiquée jusqu'à la date du début de sa retraite, sous réserve des mesures transitoires prévues à l'annexe 21 :

- A) la salariée ou le salarié qui occupe un poste à temps complet, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits si elle ou il est en service à cette date, sinon à compter de son entrée en service à la commission; la commission verse sa pleine contribution pour cette salariée ou ce salarié;
- B) sous réserve du paragraphe D) de la clause 2-1.01, la salariée ou le salarié qui occupe un poste à temps partiel, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits, si elle ou il est en service à cette date, sinon à compter de son entrée en service à la commission; dans ce cas, la commission verse la moitié de la contribution payable pour une salariée ou un salarié mentionné au paragraphe A) ci-dessus, la salariée ou le salarié payant le solde de la contribution de la commission en plus de sa propre contribution;
- C) sous réserve du paragraphe D) de la clause 2-1.01, la salariée ou le salarié temporaire, visé au sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la clause 2-1.01.

La salariée ou le salarié affecté temporairement par la commission dans un poste non couvert par le certificat d'accréditation continue de bénéficier du présent article pendant le temps qu'elle ou il occupe ce poste. »

24. La clause 5-3.02 est remplacée par la clause suivante :

**« 5-3.02**

Aux fins du présent article, on entend par personne à charge, la conjointe ou le conjoint ou l'enfant à charge d'une salariée ou d'un salarié. L'enfant à charge est défini comme : une ou un enfant de la salariée ou du salarié, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux ou une ou un enfant habitant avec la salariée ou le salarié pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la salariée ou du salarié pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou si elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue et est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins ou quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de naissance ou avant son vingt-sixième (26<sup>e</sup>) anniversaire de naissance si elle ou il fréquentait à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant, une maison d'enseignement reconnue, et est demeuré continuellement invalide depuis cette date. »

25. La clause 5-3.04 est remplacée par la clause suivante :

**« 5-3.04**

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de trente-deux (32) jours<sup>1</sup> de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la salariée ou le salarié n'établisse de façon satisfaisante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

<sup>1</sup> Lire « huit (8) jours » au lieu de « trente-deux (32) jours » si la période continue d'invalidité qui précède son retour au travail est égale ou inférieure à trois (3) mois de calendrier. »

26. La clause 5-3.11 est remplacée par la clause suivante :

**« 5-3.11**

L'assureur choisi pour l'ensemble des régimes, y compris les assurances générales collectives (IARD)<sup>1</sup> prévues au paragraphe D) de la clause 5-3.21, doit avoir son siège social au Québec et doit être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul. Aux fins de choisir l'assureur, le comité d'assurances de la Centrale ou la Centrale dans le cas des régimes d'assurances générales collectives (IARD)<sup>1</sup> peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'elle ou il détermine.

<sup>1</sup> (IARD.) : incendie, accident et risques divers. »

27. La clause 5-3.19 est remplacée par la clause suivante :

**« Intervention de la commission**

**5-3.19**

A) La commission facilite la mise en place et l'application des régimes d'assurance collective de personnes, notamment en faisant :

- a) l'information aux nouvelles salariées ou nouveaux salariés;
- b) l'inscription des nouvelles salariées ou nouveaux salariés;
- c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée ou l'assuré par l'assureur;
- d) la remise à l'assureur des primes déduites;
- e) la remise aux salariées ou salariés des formulaires de demande de participation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;
- f) la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
- g) la transmission à l'assureur du nom des salariées ou salariés qui ont fait part à la commission de leur décision de prendre leur retraite.

B) Dans le cadre des assurances générales collectives (IARD)<sup>1</sup> prévues au paragraphe D) de la clause 5-3.21, la commission ne fait que remettre à l'assureur les primes déduites.

<sup>1</sup> (IARD.) : incendie, accident et risques divers. »

28. La clause 5-3.21 est modifiée en ajoutant le paragraphe D) suivant :

**« D) Assurances générales collectives (IARD)<sup>1</sup>**

La Centrale peut également déterminer les dispositions de régimes d'assurances générales collectives (IARD). Le coût de ces régimes est entièrement à la charge de celles et ceux qui y participent.

Les salariées et les salariés visés par la clause 5-3.01 peuvent bénéficier de la déduction à la source des primes d'assurances de ces régimes.

Seul le paragraphe K) de la clause 5-3.31 s'applique à ces régimes d'assurances générales collectives (IARD).

<sup>1</sup> (IARD.) : incendie, accident et risques divers. »

29. La clause 5-3.26 est remplacée par la clause suivante :

**« 5-3.26**

La contribution de la commission au régime d'assurance-maladie quant à toute salariée ou tout salarié ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- A) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré pour elle-même ou lui-même et ses personnes à charge : soixante dollars (60 \$)<sup>1</sup> par année et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
- B) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul : vingt-quatre dollars (24 \$)<sup>1</sup> par année et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
- C) le double de la cotisation versée par la participante elle-même ou le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie.
- D) La contribution de la commission au régime d'assurance-maladie est remise à l'assureur à chaque année en deux (2) versements :
  - a) le premier versement couvre la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin et est établi par l'assureur pour l'ensemble des salariées et salariés visés lors de la période de paie qui inclut la date du 1<sup>er</sup> avril et pour lesquels cette contribution doit être versée; ce versement représente cinquante pour cent (50 %) de la contribution de la commission;
  - b) le deuxième (2<sup>e</sup>) versement couvre la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre et est établi par l'assureur pour l'ensemble des salariées et salariés visés lors de la période de paie qui inclut la date du 1<sup>er</sup> novembre et pour lesquels cette contribution doit être versée; ce versement représente cinquante pour cent (50 %) de la contribution de la commission.

<sup>1</sup> Les montants de soixante dollars (60 \$) mentionné au paragraphe A) et de vingt-quatre dollars (24 \$) mentionné au paragraphe B) sont remplacés respectivement par les montants suivants :

	1 <sup>ER</sup> AVRIL 2005	1 <sup>ER</sup> AVRIL 2006	1 <sup>ER</sup> AVRIL 2007	1 <sup>ER</sup> AVRIL 2008	1 <sup>ER</sup> AVRIL 2009
PAR ANNÉE	60,00 \$	78,00 \$	90,00 \$	99,00 \$	103,95 \$
PAR ANNÉE	24,00 \$	31,20 \$	36,00 \$	39,60 \$	41,60 \$

»

30. La clause 5-3.29 est remplacée par la clause suivante :

**« 5-3.29**

La participation au régime d'assurance-maladie est obligatoire mais une salariée ou un salarié peut, moyennant un préavis écrit à la commission précisant le nom de l'assureur et le numéro du contrat, refuser ou cesser d'y participer à la condition qu'elle ou il établisse qu'elle-même ou lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance collective comportant des prestations similaires.

Malgré la clause 5-3.01, la salariée ou le salarié en congé sans traitement pour vingt-huit (28) jours ou moins demeure couvert par le régime. L'assureur procédera, à son retour au travail, à un ajustement de ses primes pour tenir compte de la totalité des primes exigibles y compris la quote-part de la commission durant son congé.

Malgré la clause 5-3.01, la salariée ou le salarié en congé sans traitement pour plus de vingt-huit (28) jours demeure couvert par le régime. L'assureur lui réclame directement l'entier des primes exigibles y compris la quote-part de la commission. »

31. La clause 5-3.30 est remplacée par la clause suivante :

**« 5-3.30**

Une salariée ou un salarié qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à la condition suivante :

elle ou il doit établir à l'assureur qu'il lui est devenu impossible de continuer à être assuré comme personne à charge en vertu du présent régime d'assurance-collective ou de tout autre régime accordant une protection similaire;

Lorsqu'elle ou il présente sa demande à l'assureur dans les trente (30) jours suivant la cessation de sa couverture d'assurance ayant permis l'obtention d'une exemption, l'assurance prend effet à la date de la fin de sa protection. Si la demande est présentée après trente (30) jours suivant la cessation de sa couverture, l'assurance prend effet le premier jour de la période de paie suivant la date de réception de la demande par l'assureur.

Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-maladie, 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. »

32. La clause 5-3.31 est modifiée en remplaçant le paragraphe I) suivant :

**« 5-3.31**

Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes :

I) toute modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une salariée ou un salarié déjà à l'emploi de la commission, faisant suite à la naissance, à l'adoption d'une ou d'un premier enfant ou à un changement de statut, prend effet à la date de l'événement si la demande est faite à l'assureur dans les trente (30) jours de l'événement. Pour une modification de protection au régime d'assurance-maladie faite après trente (30) jours de l'événement, la modification prend effet le premier jour de la période de paie suivant la date de réception de la demande par l'assureur; »

33. La clause 5-3.31 est modifiée en ajoutant le paragraphe K) suivant :

**« 5-3.31**

Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes :

K) l'assureur établit le montant total des primes de la salariée ou du salarié pour chaque période de paie et le transmet à la commission par bande magnétique afin que celle-ci en effectue la déduction. »

34. La clause 5-3.32 est remplacée par la clause suivante :

**« Assurance-salaire**

**5-3.32**

A) Conformément aux dispositions du présent article et sous réserve de l'article 7-4.00, une salariée ou un salarié a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail :

a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail;

- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail;
- 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-six et deux tiers pour cent (66 $\frac{2}{3}$  %) du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail.

Le traitement de la salariée ou du salarié aux fins du calcul de la prestation est le taux de traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail.

Aux fins d'application de la présente clause, le traitement inclut les primes pour disparités régionales conformément à l'article 6-9.00.

Pour la salariée ou le salarié occupant un poste à temps partiel, le délai de carence se calcule en ne tenant compte que de ses jours ouvrables, sans avoir toutefois pour effet de prolonger la période maximum de cent quatre (104) semaines de prestation.

- B) Pendant une période d'invalidité, la commission et la salariée ou le salarié régulier absent depuis au moins douze (12) semaines peuvent convenir d'un retour progressif au travail. Dans ce cas :
  - a) la commission et la salariée ou le salarié, accompagné de sa déléguée ou son délégué ou représentante ou représentant syndical si elle ou il le désire, fixent la période du retour progressif sans qu'elle n'excède douze (12) semaines et déterminent le temps que la salariée ou le salarié doit travailler;
  - b) pendant la période du retour progressif, la salariée ou le salarié est toujours réputé poursuivre sa période d'invalidité, et ce, même pendant qu'elle ou il fournit une prestation de travail;
  - c) pendant qu'elle ou il est au travail, la salariée ou le salarié doit être en mesure d'effectuer toutes et chacune de ses tâches et fonctions habituelles dans la proportion convenue;
  - d) la salariée ou le salarié doit fournir une attestation de sa ou son médecin traitant à l'effet qu'elle ou il peut effectuer un tel retour progressif;
  - e) la période du retour progressif doit être immédiatement suivie d'un retour au travail pour la durée de sa semaine régulière de travail;
  - f) les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet de prolonger la période maximale de cent quatre (104) semaines de prestations.

La commission et la salariée ou le salarié peuvent convenir exceptionnellement d'un retour progressif avant la treizième (13<sup>e</sup>) semaine.

Durant cette période de retour progressif, la salariée ou le salarié a droit à son traitement pour la proportion du temps travaillé et à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé. Ces proportions sont calculées par rapport à la semaine régulière de travail de la salariée ou du salarié ou, dans le cas d'une salariée ou d'un salarié détenant un poste en service de garde, de son nombre d'heures hebdomadaires de travail.

À l'expiration de la période initialement fixée pour le retour progressif, si la salariée ou le salarié est incapable d'effectuer un retour au travail pour la durée de sa semaine régulière de travail ou dans le cas d'une salariée ou d'un salarié détenant un poste en service de garde, de son nombre d'heures hebdomadaires de travail, la commission et la salariée ou le salarié peuvent convenir d'une autre période de retour progressif en respectant les autres conditions prévues à la présente clause; à défaut d'entente, la salariée ou le salarié reprend définitivement son travail pour la durée de sa semaine régulière de travail ou poursuit sa période d'invalidité. »

35. La clause 5-3.38 est remplacée par la clause suivante :

**« 5-3.38**

La commission peut exiger de la part de la salariée ou du salarié absent, pour cause d'invalidité, une attestation écrite pour les absences de moins de quatre (4) jours ou un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de la commission si la salariée ou le salarié est absent durant moins de quatre (4) jours. La commission peut également faire examiner la salariée ou le salarié relativement à toute absence. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de la salariée ou du salarié lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres du lieu de travail habituel au sens de la clause 7-3.34, sont à la charge de la commission.

À son retour au travail, la commission peut exiger d'une salariée ou d'un salarié qu'elle ou il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir si elle ou il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de la salariée ou du salarié lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres du lieu de travail habituel au sens de la clause 7-3.34, sont à la charge de la commission. Si, dans ce cas, l'avis de la ou du médecin choisi par la commission est contraire à celui de la ou du médecin consulté par la salariée ou le salarié, la commission et le syndicat, dans les trente (30) jours de la connaissance du désaccord, s'entendent sur le choix d'une ou d'un troisième médecin; à défaut d'entente dans ce délai, la ou le médecin choisi par la commission et la ou le médecin consulté par la salariée ou le salarié s'entendent, dans les meilleurs délais, sur le choix d'une ou d'un troisième médecin.

Sans restreindre la portée de son mandat, la ou le troisième médecin prend connaissance des avis des deux (2) autres médecins, sous réserve du respect des règles de déontologie, et sa décision est sans appel.

La commission ou l'autorité désignée par elle doit traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle. »

36. La clause 5-3.44 est remplacée par la clause suivante :

**« 5-3.44**

A) La salariée ou le salarié qui, au 30 juin 2003, est régi par les dispositions du paragraphe .36 b) de l'annexe C de la convention 1971-1975, le demeure. Toutefois, lorsqu'elle ou il renonce à ce régime, elle ou il conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 2003, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 2003.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 2003 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2003. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

B) La salariée ou le salarié, qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1998 de jours de congé de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1998, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1998.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1998 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1998. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

- C) La salariée ou le salarié, qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1995 de jours de congé de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1995, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1995.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1995 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1995. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

- D) La salariée ou le salarié, qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1990 de jours de congé de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1990, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1990.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1990 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1990. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

- E) La salariée ou le salarié, qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1986 de jours de congé de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1986, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1986.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1986 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1986. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

- F) La salariée ou le salarié, qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1983 de jours de congé de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1983, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1983.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1983 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1983. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

- G) La salariée ou le salarié, qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1980 de jours de congé de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1980, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1980.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1980 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement, et ce, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1980. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

- H) La salariée ou le salarié, qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1976 de jours de congé de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1976, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1976.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 1<sup>er</sup> juillet 1976 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement, et ce, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1976. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

- I) La salariée ou le salarié, qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1973 de jours de congé de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 1<sup>er</sup> juillet 1973, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 1<sup>er</sup> juillet 1973.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 1<sup>er</sup> juillet 1973 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 %) composé annuellement, et ce, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1973. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congé de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet. »

37. L'article 5-5.00 est remplacé par l'article suivant :

**« 5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

À compter du 1<sup>er</sup> février 2006, le texte de cet article apparaissant à l'annexe 25 constitue le texte convenu entre la commission et le syndicat tant qu'il n'a pas été modifié, abrogé ou remplacé. »

38. La clause 5-6.13 est remplacée par la clause suivante :

**« 5-6.13**

La salariée ou le salarié, absent du travail pour cause d'invalidité ou d'accident du travail au moment où elle ou il doit prendre ses vacances, peut les reporter à une autre période de la même année financière ou, si elle ou il n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année financière, à une autre période d'une année financière subséquente, déterminée après entente avec la commission. Toutefois, la commission peut exiger de la salariée ou du salarié, avant son retour au travail, la prise de ses jours de vacances des années antérieures reportées en raison de son absence du travail. Le cas échéant, le remplacement en cours se poursuit durant ces jours de vacances. »



39. La clause 5-7.11 est remplacée par la clause suivante :

**« 5-7.11**

Aux fins d'application du présent article, la commission consacre, pour chaque année financière de la convention, un montant égal à soixante dollars (60 \$)<sup>1</sup> par salariée ou salarié régulier occupant un poste à temps complet ou l'équivalent, selon le nombre établi au début de chaque année financière.

Le montant prévu à l'alinéa précédent est majoré de cinquante pour cent (50 %) dans le cas où la salariée ou le salarié travaille dans une commission scolaire située dans une des directions régionales #01 (Bas Saint-Laurent, Gaspésie, Îles-de-la-Madeleine), #08 (Abitibi-Témiscamingue et du Nord du Québec) ou #09 (Côte-Nord).

La commission décide de l'utilisation de ces sommes, après consultation du comité de perfectionnement.

Les montants non utilisés ou non engagés pendant une année financière sont ajoutés à ceux prévus pour l'année financière suivante.

<sup>1</sup> Le montant de quarante-cinq dollars (45 \$) prévu à la convention collective 2000-2002 demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 2006. »

40. La clause 5-7.12 est remplacée par la clause suivante :

**« 5-7.12**

Les montants relatifs à tout perfectionnement faisant suite à l'implantation d'un changement technologique au sens de l'article 8-7.00 ne sont pas puisés à même les sommes mentionnées à la clause précédente. »

41. La clause 5-7.15 suivante est ajoutée :

**« 5-7.15**

La commission consacre, pour chaque année financière de la convention, un montant égal à quarante dollars (40 \$)<sup>2</sup> par salariée ou salarié régulier occupant un poste à temps complet ou l'équivalent, selon le nombre établi au début de chaque année financière.

Le montant prévu à l'alinéa précédent est majoré de cinquante pour cent (50 %) dans le cas où la salariée ou le salarié travaille dans une commission scolaire située dans une des directions régionales # 01 (Bas St-Laurent, Gaspésie, Iles-de-la-Madeleine), # 8 (Abitibi-Témiscamingue et Nord du Québec) ou # 9 (Côte-Nord).

La commission décide de l'utilisation de ces sommes en favorisant notamment la formation et le perfectionnement des salariées et des salariés détenant un poste en services directs aux élèves. Les montants non utilisés ou non engagés pendant une année financière sont ajoutés à ceux prévus pour l'année financière suivante.

Seules les clauses 5-7.01, 5-7.07 et 5-7.09 s'appliquent à la présente clause.

<sup>2</sup> Ce montant entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006. »

42. L'article 5-9.00 est remplacé par l'article suivant :

**« 5-9.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

À compter du 1<sup>er</sup> février 2006, le texte de cet article apparaissant à l'annexe 25 constitue le texte convenu entre la commission et le syndicat tant qu'il n'a pas été modifié, abrogé ou remplacé. »

## CHAPITRE 6

43. La clause 6-1.07 est remplacée par la clause suivante :

### « **Modification dans les fonctions**

#### **6-1.07**

La salariée ou le salarié, qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 9-1.00 de la convention. Tant que la salariée ou le salarié exerce ces fonctions, elle ou il peut, et ce, malgré le délai prévu au premier alinéa du paragraphe A) de la clause 9-1.03, soumettre valablement tout grief.

En cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique et la décision qui s'ensuit ne peut avoir aucun effet rétroactif antérieur à la date du dépôt du grief à la commission.

Le fait que ces modifications soient intervenues pendant la durée de la convention collective 2000-2002 ne peut invalider ce grief en autant qu'il soit déposé dans les trente (30) jours ouvrables suivant le 30 avril 2006. »

44. La clause 6-8.04 est remplacée par la clause suivante :

#### « **6-8.04**

Aux fins d'application de la clause 6-8.02, la commission confie la vérification aux salariées ou salariés inscrits sur la liste selon l'ordre suivant :

- A) concierge et concierge de nuit affectés dans l'immeuble, l'école, le centre d'éducation des adultes ou le centre de formation professionnelle concerné;
- B) ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II oeuvrant comme aide-concierge affecté dans l'immeuble, l'école, le centre d'éducation des adultes ou le centre de formation professionnelle concerné;
- C) autre salariée ou salarié de la catégorie de soutien manuel affecté dans l'immeuble, l'école, le centre d'éducation des adultes ou le centre de formation professionnelle concerné;
- D) autre concierge et concierge de nuit de la commission;
- E) autre ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II de la commission oeuvrant comme aide-concierge;
- F) autre salariée ou salarié de la catégorie de soutien manuel de la commission.

L'ordre d'ancienneté prévaut à chacune des étapes mentionnées ci-dessus. »

45. La clause 6-10.02 est remplacée par la clause suivante :

#### « **6-10.02**

Aux fins d'application de la clause 6-10.01, lorsque la commission décide de confier à une salariée ou un salarié les travaux relatifs à la location et prêt de salles, elle le fait selon l'ordre suivant :

- A) concierge et concierge de nuit affectés dans l'immeuble, l'école, le centre d'éducation des adultes ou le centre de formation professionnelle concerné;
- B) ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II oeuvrant comme aide-concierge affecté dans l'immeuble, l'école, le centre d'éducation des adultes ou le centre de formation professionnelle concerné;

- C) autre salariée ou salarié de la catégorie de soutien manuel affecté dans l'immeuble, l'école, le centre d'éducation des adultes ou le centre de formation professionnelle concerné;
- D) autre concierge et concierge de nuit de la commission;
- E) autre ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II de la commission oeuvrant comme aide-concierge;
- F) autre salariée ou salarié de la catégorie de soutien manuel de la commission;
- G) autre salariée ou salarié de la commission.

L'ordre d'ancienneté prévaut à chacune des étapes mentionnées ci-dessus. »

46. L'article 6-11.00 est remplacé par l'article suivant :

**« 6-11.00 VERSEMENT DE LA PAIE**

**6-11.01**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

À compter du 1<sup>er</sup> février 2006, le texte de cet article apparaissant à l'annexe 25 constitue le texte convenu entre la commission et le syndicat tant qu'il n'a pas été modifié, abrogé ou remplacé. »

## CHAPITRE 7

47. L'article 7-1.00 est remplacé par l'article suivant :

### « 7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

#### Section I Dispositions générales

La présente section s'applique au secteur général et au secteur des services directs aux élèves sous réserve des dispositions prévues aux sections II et III.

##### 7-1.01

Lorsqu'un poste devient définitivement vacant, la commission dispose d'une période de vingt-cinq (25) jours ouvrables pour décider :

- de combler le poste;
- d'abolir le poste;
- de modifier le poste.

Une fois sa décision prise, elle la communique au syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

Ensuite, elle procède immédiatement selon la clause 7-1.03.

##### 7-1.02

Lorsque la commission assigne à d'autres salariées ou salariés les tâches et fonctions d'un poste qui est aboli, cette assignation ne peut occasionner une charge de travail excessive ni de danger pour la santé ou la sécurité des salariées ou salariés.

Lorsque l'abolition d'un poste a pour effet d'entraîner pour une salariée ou un salarié, l'exercice de fonctions, de façon principale et habituelle, correspondant à une classe d'emplois différente de la sienne, ceci doit faire l'objet d'une entente écrite entre la commission et le syndicat et, dans ce cas, les clauses 6-1.03, 6-1.04 et 6-1.05 s'appliquent.

À défaut d'entente, la salariée ou le salarié a droit de grief selon la procédure prévue à la clause 6-1.07. Cependant, en cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique et l'arbitre exerce le mandat que lui confèrent les clauses 6-1.03, 6-1.08 et 6-1.09.

#### Séquence de comblement de poste définitivement vacant ou nouvellement créé

##### 7-1.03

Sous réserve de l'article 7-3.00, lorsque la commission décide de combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, elle procède dans l'ordre suivant :

- A) elle comble le poste en choisissant, dans la même classe d'emplois, parmi les salariées ou salariés en disponibilité, les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi, les salariées ou salariés permanents ayant un droit de retour en vertu de l'article 7-3.00 ou de la clause 7-4.20 et les salariées ou salariés bénéficiant du droit de réintégrer leur territoire municipal à la suite d'une fusion, annexion ou restructuration de leur commission;
- B) elle comble le poste en choisissant, sans égard à la classe d'emplois, parmi les salariées ou salariés en disponibilité et les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- C) elle s'adresse à l'ensemble des salariées ou salariés, par affichage, conformément à la clause 7-1.12 et sous réserve de la clause 7-1.21;
- D) elle comble le poste en choisissant, parmi les salariées ou salariés réguliers mis à pied depuis moins de deux (2) ans;

- E) elle s'adresse au Bureau régional de placement qui peut lui référer une personne en disponibilité du personnel de soutien d'une autre commission scolaire;
- F) elle comble le poste en choisissant, parmi les personnes du personnel de gérance à son emploi, qui sont en disponibilité en vertu et au sens du document régissant leurs conditions de travail;
- G) elle comble le poste en choisissant, parmi les salariées et salariés temporaires inscrits sur la liste de priorité d'embauche de l'article 2-3.00 et qui ont complété l'équivalent d'une (1) année de durée d'emploi reconnue sur cette liste;
- H) elle comble le poste en choisissant, parmi les salariées et salariés couverts par le chapitre 10-0.00 ayant complété leur période de probation. La salariée ou le salarié bénéficie du présent paragraphe pour une période de dix-huit (18) mois après sa mise à pied;
- I) elle comble le poste en choisissant, parmi les autres salariées ou salariés temporaires inscrits sur la liste de priorité d'embauche de l'article 2-3.00 sans tenir compte de l'ordre de durée d'emploi et sans égard à la classe d'emplois;
- J) elle peut offrir le poste à une candidate ou un candidat de l'extérieur dont les qualifications sont supérieures à celles de la candidate ou du candidat refusé à l'une des étapes prévues à la présente clause.

### **Modalités de la séquence de comblement d'un poste définitivement vacant ou nouvellement créé**

#### **7-1.04**

Lorsqu'une salariée ou un salarié, bénéficiant du droit de réintégrer son territoire municipal dans le cadre du paragraphe A) de la clause 7-1.03, refuse un poste qui lui est offert dans ce cadre, elle ou il perd alors tous les bénéfices inhérents à son droit de réintégration.

Dans le cas des salariées ou salariés ou des personnes visés au paragraphe A) de la clause 7-1.03, la salariée ou le salarié ou la personne possédant le moins d'ancienneté est tenu de l'accepter.

#### **7-1.05**

La salariée ou le salarié ou la personne, rétrogradé à la suite de l'application du paragraphe B) de la clause 7-1.03, bénéficie des clauses 7-3.09, 7-3.25 et 7-3.29.

#### **7-1.06**

Par exception expresse, lorsque dans le cadre du paragraphe C) de la clause 7-1.03, une salariée ou un salarié occupant un poste à temps partiel, obtient un poste à temps complet, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cette salariée ou ce salarié a occupé un poste à temps partiel à la commission lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence.

Il en est de même, aux fins d'application du paragraphe D) de la clause 7-1.03, pour une salariée ou un salarié régulier mis à pied ayant occupé un poste à temps partiel avant sa mise à pied et qui obtient un poste à temps complet.

Dans le cadre du paragraphe C) de la clause 7-1.03, la présente clause ne peut cependant s'appliquer qu'après la période d'adaptation de trois (3) mois prévue à la clause 7-1.16.

#### **7-1.07**

La salariée ou le salarié visé aux paragraphes G), H) et I) de la clause 7-1.03 qui ne peut conserver son poste pendant la période d'essai est réputé demeurer une salariée ou un salarié temporaire inscrit sur la liste de priorité d'embauche ou une salariée ou un salarié couvert par le chapitre 10-0.00, selon le cas, sans perte de droits et sans avoir pour effet de conférer un avantage additionnel.

Dans ce cadre, la salariée ou le salarié visé aux paragraphes G) et I) de la clause 7-1.03 est réinscrit à la liste de priorité d'embauche selon la durée d'emploi qu'elle ou il détenait avant l'obtention d'un poste dans le cadre de la clause 7-1.03, le tout sous réserve des modalités de la liste de priorité d'embauche.

Dans ce cadre, la salariée ou le salarié visé au paragraphe H) de la clause 7-1.03 retourne à son ancien emploi ou en mise à pied, selon le cas, ce qui entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel ayant fait suite à l'obtention d'un poste dans le cadre de la clause 7-1.03, le tout sous réserve des articles 10-1.00 ou 10-2.00.

#### **7-1.08**

Tout mouvement, résultant de l'application des paragraphes B), E) et F) de la clause 7-1.03, ne peut constituer une promotion ou avoir pour effet d'attribuer à la personne choisie une échelle de traitement comportant un maximum supérieur à celui de son échelle de traitement avant d'être mise en disponibilité ou avant de bénéficier d'un statut équivalent à celui d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité.

### **Qualifications et exigences**

#### **7-1.09**

Dans les cas prévus au présent article, la salariée ou le salarié ou la personne visé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

Dans les cas où la commission détermine d'autres exigences que celles prévues au Plan de classification, ces dernières doivent être en relation avec le poste à combler.

#### **7-1.10**

À la clause 7-1.03, si plus d'une candidate ou d'un candidat possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, celle-ci procède suivant l'ordre d'ancienneté dans le cas des salariées ou salariés ou personnes visés aux paragraphes A), B), C), D) et E) ou suivant l'ordre de durée d'emploi dans le cas des salariées ou salariés visés aux paragraphes G) et H).

### **Compensation de la scolarité**

#### **7-1.11**

Par exception à la clause 7-1.09, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de deux (2) années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit de la candidate ou du candidat doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique, pour les postes de la catégorie des emplois de soutien administratif et pour les postes de la catégorie des emplois de soutien manuel.

Cependant, les salariées ou salariés faisant déjà partie de la sous-catégorie des emplois de soutien technique sont réputés posséder les qualifications requises pour la classe d'emplois qu'elles ou ils détiennent.

### **Affichage**

#### **7-1.12**

L'avis d'affichage comporte entre autres :

- une description sommaire du poste ou du poste particulier;
- un résumé de l'horaire de travail;
- le titre de la classe d'emplois;
- le titre de la supérieure ou du supérieur immédiat;

- l'échelle ou le taux de traitement;
- les qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission;
- la durée de la semaine régulière de travail ou le nombre d'heures hebdomadaires de travail au moment de l'affichage pour un poste en service de garde;
- le nom du service, de l'école, du centre d'éducation des adultes ou du centre de formation professionnelle.

L'avis comporte aussi la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom de la ou du responsable à qui elle doit être transmise.

De plus, dans le cadre de la clause 7-1.20, l'affichage doit aussi inclure les modalités et caractéristiques suivantes :

- le poste d'origine de la salariée ou du salarié régulier qui est affecté à un poste particulier continue d'être détenu par celle-ci ou celui-ci pour les vingt-quatre (24) premiers mois, sous réserve de l'application de l'article 7-3.00;
- le poste particulier devient un poste régulier s'il est maintenu au-delà des vingt-quatre (24) premiers mois;
- dans un tel cas, ce poste est octroyé à celle ou celui qui détenait le poste particulier en question.

Cet avis est affiché au moins dix (10) jours ouvrables et est transmis au syndicat.

La salariée ou le salarié intéressé par l'affichage, qu'il s'agisse d'une promotion, d'une mutation ou d'une rétrogradation, soumet sa candidature selon le mode prescrit par la commission; elle ou il peut aussi obtenir toute information supplémentaire relative à la description des tâches à accomplir, et ce, à titre indicatif.

#### **7-1.13**

Lorsque la commission offre un poste à une salariée ou un salarié, celle-ci ou celui-ci doit donner sa réponse à la responsable ou au responsable de l'affichage dans les quarante-huit (48) heures suivant l'offre. En cas de refus de la salariée ou du salarié, la commission offre le poste à la prochaine salariée ou au prochain salarié qui y a droit.

#### **7-1.14**

Dans les vingt (20) jours ouvrables de la fin de l'affichage, la responsable ou le responsable transmet sa recommandation à l'autorité compétente qui doit procéder à la nomination à la première occasion. Dans le même délai, la commission communique au syndicat, le nom des candidates ou candidats et leur ancienneté en indiquant celle ou celui qui a été choisi.

#### **7-1.15**

La salariée ou le salarié entre en fonction dans les quinze (15) jours ouvrables de sa nomination. À défaut, la commission accorde à la salariée ou au salarié la classe d'emplois et les conditions relatives au nouveau poste comme si elle ou il était en fonction.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée ou au salarié à l'essai qui doit, quant à elle ou lui, avoir complété avec succès sa période d'essai avant que sa nomination à son nouveau poste ne puisse prendre effet.

Sous réserve des alinéas précédents, la salariée ou le salarié affecté d'une façon régulière à un poste reçoit le titre de la classe d'emplois et le traitement y afférent à compter de son affectation.

## **Période d'adaptation**

### **7-1.16**

En tout temps, pendant la période d'adaptation de trois (3) mois qui suit une promotion, si la commission détermine que la salariée ou le salarié ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le syndicat et retourne la salariée ou le salarié à son ancien poste. En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la commission.

La salariée ou le salarié promu peut décider de retourner à son ancien poste dans les trente (30) jours de la promotion.

L'application des alinéas précédents entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de la promotion et la salariée ou le salarié concerné n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation. Une salariée ou un salarié peut, dans ce cadre, redevenir disponible et être retourné à sa commission d'origine, le cas échéant.

## **Listes d'éligibilité**

### **7-1.17**

La commission peut continuer d'établir des listes d'éligibilité de promotion à certaines classes d'emplois selon les modalités prévues aux conventions collectives antérieures.

## **Réorganisation administrative**

### **7-1.18**

Dans le cas de réorganisation administrative, la commission et le syndicat peuvent convenir en tout temps de règles particulières relatives aux mouvements de personnel.

### **7-1.19**

Malgré le présent chapitre, la commission peut en tout temps, avec l'accord du syndicat, procéder à d'autres réaffectations pour des motifs d'ordre administratif, sous réserve du paragraphe K) de la clause 7-3.08 ou du paragraphe J) de la clause 7-3.24. Cette réaffectation s'opère à l'intérieur de la même classe d'emplois.

## **Poste particulier**

### **7-1.20**

Avant de créer un poste particulier, la commission doit consulter le syndicat. Cette consultation doit porter sur la nature, la durée et les effectifs requis pour le projet ainsi que sa source de financement.

Lorsque la commission décide de combler un poste particulier créé au moment de l'application de la sécurité d'emploi de chacun des secteurs, elle procède selon la clause 7-1.03. Si le poste est créé après l'entrée des élèves, la commission procède selon la clause 7-1.22 ou selon la clause 7-1.25 selon le secteur visé.

Le poste d'origine de la salariée ou du salarié régulier qui est affecté à un poste particulier continue d'être détenu par celle-ci ou celui-ci pour les vingt-quatre (24) premiers mois, sous réserve de l'application de l'article 7-3.00.

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant parce que la ou le titulaire est affecté à un poste particulier, elle procède selon la clause 7-1.22 ou selon la clause 7-1.25 selon le secteur visé.



## **Section II Dispositions particulières – Secteur général**

La présente section s'applique exclusivement aux postes autres que les postes en adaptation scolaire et les postes en service de garde.

### **Comblement d'un poste définitivement vacant ou nouvellement créé**

#### **7-1.21**

Malgré la clause 7-1.01, la commission peut reporter l'affichage à la période d'affichage suivante. Les périodes d'affichage ont lieu en juillet, en novembre et en février ou à d'autres moments convenus entre la commission et le syndicat.

Les postes vacants dont l'affichage a été reporté au 1<sup>er</sup> juillet et qui ne sont pas comblés par l'application de l'article 7-3.00, doivent être affichés au plus tard avant l'entrée des élèves.

De plus, tout poste nouvellement créé ou qui devient définitivement vacant après l'application de l'article 7-3.00 et avant l'entrée des élèves, peut être affiché lors d'un seul affichage ou offert lors d'une séance d'affectation. À cet effet, la commission peut adjoindre les postes dont l'affichage a été reporté conformément au deuxième alinéa. Ces postes sont comblés selon la clause 7-1.03.

Si l'affichage est reporté, la commission procède immédiatement au comblement temporaire selon la clause 7-1.22 jusqu'au comblement définitif.

La commission peut également combler un poste qui devient définitivement vacant à compter de la confirmation par la salariée ou le salarié qui prend sa retraite après le 1<sup>er</sup> juillet d'une année financière dans la mesure où cette salariée ou ce salarié ne revient pas au travail jusqu'à la date effective de sa retraite.

### **Séquence de comblement d'un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier**

#### **7-1.22**

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier, elle procède comme suit :

Si la durée prévue de la vacance est d'au moins quinze (15) jours ouvrables :

- A) elle affecte à ce poste ou à ce surcroît une salariée ou un salarié en disponibilité ou une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- B) à défaut, conformément aux clauses 7-4.15, 7-4.18 et 7-5.01, la commission peut offrir une affectation temporaire à une salariée ou un salarié à son emploi incapable d'occuper son poste pour des raisons médicales. Elle peut également affecter une personne du personnel de soutien à son emploi pour les mêmes raisons;
- C) à défaut, elle l'offre en cumul à une salariée ou un salarié régulier ou à une salariée ou un salarié visé par le chapitre 10-0.00 du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, selon le cas. Le cumul ne doit pas entraîner de conflit d'horaire avec le poste, l'emploi ou le remplacement en cours. Il ne change ni le statut ni le poste ou l'emploi et ne constitue pas des heures supplémentaires;
- D) à défaut, elle l'offre à la salariée ou au salarié régulier du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, selon le cas, pour qui cette affectation constituerait une promotion;
- E) à défaut, elle l'offre à la salariée ou au salarié régulier du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, selon le cas, pour qui cette affectation constituerait une mutation ou une rétrogradation lesquelles doivent représenter une augmentation d'au moins cinq (5) heures de travail par semaine;

- F) à défaut, la commission l'offre à la salariée ou au salarié régulier mis à pied à la suite de l'application de l'article 7-3.00 depuis moins de deux (2) ans, à la salariée ou au salarié régulier mis à pied temporairement ou périodiquement à la suite de l'application de l'article 7-2.00 sans toutefois entraîner un conflit avec la période prévue du comblement offert par la présente clause;
- G) à défaut, elle procède selon l'article 2-3.00;
- H) à défaut, elle peut embaucher toute autre personne.

### **Modalités de la séquence**

#### **7-1.23**

Dans le cadre du paragraphe C) de la clause 7-1.22, la commission doit d'abord tenir compte de l'ordre d'ancienneté puis, le cas échéant, de l'ordre de durée d'emploi.

Dans le cadre des paragraphes D), E) et F) de la clause 7-1.22, la commission doit tenir compte de l'ordre d'ancienneté.

Dans le cadre du paragraphe F) de la clause 7-1.22, la salariée ou le salarié régulier mis à pied, en vertu des articles 7-2.00 ou 7-3.00, occupant un poste temporairement vacant n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

Lorsqu'un surcroît de travail est offert à une salariée ou un salarié régulier, la période d'embauche ne peut excéder quatre (4) mois, à moins d'entente écrite avec le syndicat. Lorsque la période d'embauche excède cette période, la commission crée alors un poste conformément au sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause 2-1.01.

La salariée ou le salarié régulier affecté temporairement à un poste qui constitue pour elle ou lui une promotion est rémunéré de la même façon qu'elle ou il le serait si elle ou il était promu à ce poste, et ce, à compter du premier jour de l'affectation.

La salariée ou le salarié réintègre son poste aux conditions et avec les droits dont elle ou il jouissait avant son affectation lorsque celle-ci se termine, sous réserve de l'application de l'article 7-3.00.

Le traitement d'une salariée ou d'un salarié n'est pas diminué à la suite d'une affectation temporaire demandée par la commission.

### **Section III Dispositions particulières – Secteur des services directs aux élèves**

La présente section s'applique exclusivement pour les postes en service de garde et les postes en adaptation scolaire.

#### **Comblement d'un poste définitivement vacant ou nouvellement créé**

##### **7-1.24**

Malgré la clause 7-1.01, la commission peut combler temporairement un poste nouvellement créé ou définitivement vacant après l'entrée des élèves jusqu'à la fin de l'année scolaire. Le cas échéant, elle utilise la séquence prévue à la clause 7-1.25.

#### **Séquence de comblement d'un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier**

##### **7-1.25**

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier, elle procède comme suit :

Si la durée prévue de la vacance est d'au moins cinq (5) jours ouvrables :

- A) elle affecte à ce poste ou à ce surcroît une salariée ou un salarié en disponibilité ou une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;

- B) à défaut, conformément aux clauses 7-4.15, 7-4.18 et 7-5.01, la commission peut offrir une affectation temporaire à une salariée ou un salarié à son emploi incapable d'occuper son poste pour des raisons médicales. Elle peut également affecter une personne du personnel de soutien à son emploi pour les mêmes raisons;
- C) à défaut, elle l'offre en cumul à une salariée ou un salarié régulier ou à une salariée ou un salarié visé par le chapitre 10-0.00 du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, selon le cas. Le cumul ne doit pas entraîner de conflit d'horaire avec le poste, l'emploi ou le remplacement en cours. Il ne change ni le statut ni le poste ou l'emploi et ne constitue pas des heures supplémentaires;
- D) à défaut, la commission l'offre à la salariée ou au salarié régulier mis à pied à la suite de l'application de l'article 7-3.00 depuis moins de deux (2) ans, à la salariée ou au salarié régulier mis à pied périodiquement à la suite de l'application de l'article 7-2.00 sans toutefois entraîner un conflit avec la période prévue du comblement offert par la présente clause;
- E) à défaut, elle procède selon l'article 2-3.00;
- F) à défaut, elle peut embaucher toute autre personne.

### **Modalités de la séquence**

#### **7-1.26**

Dans le cadre des paragraphes C) et D) de la clause 7-1.25, la commission doit d'abord tenir compte de l'ordre d'ancienneté puis, le cas échéant, de l'ordre de durée d'emploi.

Dans le cadre du paragraphe D) de la clause 7-1.25, la salariée ou le salarié régulier mis à pied, en vertu des articles 7-2.00 ou 7-3.00, occupant un poste temporairement vacant n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

La salariée ou le salarié régulier affecté temporairement à un poste qui constitue pour elle ou lui une promotion est rémunéré de la même façon qu'elle ou il le serait si elle ou il était promu à ce poste, et ce, à compter du premier jour de l'affectation.

La salariée ou le salarié réintègre son poste aux conditions et avec les droits dont elle ou il jouissait avant son affectation lorsque celle-ci se termine, sous réserve de l'application de l'article 7-3.00.

Le traitement d'une salariée ou d'un salarié n'est pas diminué à la suite d'une affectation temporaire demandée par la commission.

### **Ajout d'heures pour les postes en service de garde**

#### **7-1.27**

À compter de l'entrée des élèves et jusqu'à la prochaine affectation annuelle effectuée conformément à l'article 7-3.00, des heures peuvent être ajoutées à un poste en service de garde pour les motifs suivants :

- lors des journées pédagogiques;
- lors de la semaine de relâche;
- lors des sorties;
- lorsqu'il y a augmentation de la clientèle en service de garde.

#### **7-1.28**

Lorsque la commission décide d'ajouter des heures conformément à la clause 7-1.27, elle procède comme suit :

- A) elle l'offre dans le service de garde concerné à une salariée ou un salarié;

- B) à défaut, elle l'offre en cumul à une salariée ou un salarié régulier ou à une salariée ou un salarié visé par le chapitre 10-0.00 du même établissement. Le cumul ne doit pas entraîner de conflit d'horaire avec le poste, l'emploi ou le remplacement en cours;
- C) à défaut, la commission l'offre à la salariée ou au salarié régulier mis à pied à la suite de l'application de l'article 7-3.00 depuis moins de deux (2) ans sans toutefois entraîner un conflit avec la période prévue du comblement offert par la présente clause;
- D) à défaut, elle procède selon l'article 2-3.00;
- E) à défaut, elle peut embaucher toute autre personne.

Toutefois, l'ajout d'heures est offert prioritairement à l'éducatrice ou l'éducateur en service de garde lorsqu'il vise son groupe. À défaut, la commission procède selon la séquence prévue à la présente clause.

Dans le cadre des paragraphes A), B) et C), la commission doit d'abord tenir compte de l'ordre d'ancienneté puis, le cas échéant, de l'ordre de durée d'emploi.

Dans le cadre du paragraphe C), la salariée ou le salarié régulier mis à pied occupant un poste temporairement vacant n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

Tout ajout d'heures ne modifie ni le statut ni le poste ou l'emploi et n'est pas considéré comme des heures supplémentaires.

### **Réaffectation à la suite d'une réduction dans les services à rendre en service de garde**

#### **7-1.29**

Malgré la clause 7-3.01 et sous réserve du paragraphe J) de la clause 7-3.24, la commission peut, réaffecter une salariée ou un salarié dans un poste si une réduction dans le nombre d'heures de service à rendre à une ou un élève ou à des élèves survient en cours d'année. À défaut, la commission peut temporairement utiliser les services de la salariée ou du salarié concerné à d'autres fonctions compatibles avec sa classe d'emplois. Cependant, une telle réaffectation ne doit pas constituer une promotion. La salariée ou le salarié concerné conserve son traitement.

La commission consulte le syndicat avant de procéder à une réaffectation substantielle selon les modalités convenues entre la commission et le syndicat.

### **Ajout d'heures pour les postes en adaptation scolaire**

#### **7-1.30**

La commission peut en cours d'année ajouter des heures à l'horaire régulier de la salariée ou du salarié. Cet ajout d'heures ne modifie ni le statut ni le poste et n'est pas considéré comme des heures supplémentaires. Toutefois, le poste de la salariée ou du salarié dont le nombre d'heures a été augmenté pendant l'année scolaire et dont l'augmentation a été maintenue en tout ou en partie pendant cette année scolaire est considéré comme un poste vacant et cette salariée ou ce salarié a les mêmes droits que la salariée ou le salarié dont le poste a été aboli.

#### **7-1.31**

Malgré ce qui précède, après le mécanisme de sécurité d'emploi prévu à l'article 7-3.00 et jusqu'au 1<sup>er</sup> novembre, la commission doit combler conformément à la clause 7-1.03 tout poste nouvellement créé ou tout poste dont le nombre d'heures a été modifié lorsque le motif de création ou de modification de poste ne découle pas de l'une des situations non prévisibles suivantes :

- un changement dans le transport adapté de l'élève ou des élèves concernés;
- l'arrivée d'une ou d'un nouvel élève dans l'établissement;
- une allocation supplémentaire reçue durant cette période;
- un projet en collaboration avec un organisme extérieur;

- un changement dans l'intégration d'une ou d'un élève en classe spéciale ou en classe régulière;
- la mise en place ou un changement dans les mesures d'appui à une ou un élève;
- la mise en place ou un changement dans les mesures d'appui à l'enseignante ou à l'enseignant;
- la mise en place d'une mesure préventive pour une ou un élève ou des élèves dans une situation de vulnérabilité;
- tout autre motif convenu entre la commission et le syndicat.

La commission informe par écrit le syndicat des ajouts d'heures et des postes nouvellement créés en indiquant pour chaque ajout d'heures ou chaque poste nouvellement créé, la situation qui le justifie parmi celles prévues précédemment.

Lorsque le poste nouvellement créé ou le poste dont le nombre d'heures est modifié ne découle pas de l'une ou l'autre des situations mentionnées ci-haut, le syndicat doit soumettre par écrit une demande de rencontre à la commission. La personne responsable de l'adaptation scolaire de la commission participe à cette rencontre. Le cas échéant, la rencontre a lieu dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la demande.

Le syndicat peut soumettre un grief conformément à l'article 9-1.00 dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de la rencontre ou de l'expiration du délai prévu pour tenir la rencontre. Dans le cas de contestation, le fardeau de la preuve appartient à la commission et le grief doit être fixé en priorité.

### **Réaffectation à la suite d'une réduction dans les services à rendre en adaptation scolaire**

#### **7-1.32**

Malgré la clause 7-3.01 et sous réserve du paragraphe J) de la clause 7-3.24, la commission peut, réaffecter une salariée ou un salarié dans un poste de la même classe d'emplois comportant le même nombre d'heures hebdomadaires de travail si une réduction dans le nombre d'heures de service à rendre à une ou un élève ou à des élèves survient en cours d'année. À défaut, la commission peut temporairement utiliser les services de la salariée ou du salarié concerné à d'autres fonctions compatibles avec sa classe d'emplois ou, à défaut, avec une autre classe d'emplois dans le cas d'une préposée et d'un préposé aux élèves handicapés. Cependant, une telle réaffectation ne doit pas constituer une promotion. La salariée ou le salarié concerné conserve son traitement.

La commission consulte le syndicat avant de procéder à une réaffectation substantielle selon les modalités convenues entre la commission et le syndicat. »

48. L'article 7-2.00 est remplacé par l'article suivant :

#### **« 7-2.00 Mise à pied temporaire ou périodique**

##### **Section I Mise à pied temporaire**

#### **7-2.01**

La salariée ou le salarié, dont la nature du travail est telle qu'elle ou il doit être mis à pied temporairement à cause du ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur, ne bénéficie pas de l'article 7-3.00.

Toutefois, l'article 7-3.00 s'applique à la salariée ou au salarié si son poste est aboli conformément à cet article.

De plus, lorsqu'un poste n'étant pas à caractère cyclique ou saisonnier le devient, la salariée ou le salarié concerné bénéficie de l'article 7-3.00.

### **7-2.02**

Après consultation avec le syndicat, avant le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, la commission établit la durée approximative de chaque mise à pied temporaire et l'ordre dans lequel elles sont faites.

La durée d'une mise à pied temporaire ne doit pas excéder la période se situant entre le 23 juin et le lendemain de la fête du Travail, d'une même année.

Malgré ce qui précède, dans le cas du personnel de cafétéria travaillant quinze (15) heures et plus par semaine et celui mentionné à la clause 10-2.02, la période de mise à pied temporaire ne peut excéder la période se situant entre le 15 mai d'une année financière et le 15 septembre de l'année financière suivante et la période se situant entre le 15 décembre et le 15 janvier d'une année financière.

Pendant la période se situant entre le 15 décembre et le 15 janvier, cette salariée ou ce salarié bénéficie néanmoins des jours chômés et payés auxquels elle ou il a droit en vertu de l'article 5-2.00 de la convention; en outre, afin de permettre à la salariée ou au salarié de bénéficier d'un traitement au cours de cette période, la salariée ou le salarié concerné peut utiliser les jours de vacances auxquels elle ou il a droit, en vertu de la convention; si l'utilisation de ces jours de vacances ne suffit pas à lui assurer un traitement pendant toute la durée de cette mise à pied, elle ou il peut utiliser, par anticipation, les jours de vacances auxquels elle ou il pourrait avoir droit l'année financière suivante, par application de la convention; dans ce cas, les jours utilisés par anticipation sont automatiquement déduits des jours de vacances auxquels a droit la salariée ou le salarié concerné pour l'année financière suivante.

Lorsque des jours de vacances sont ainsi utilisés par anticipation et que l'emploi de la salariée ou du salarié prend fin sans que ces jours de vacances aient été gagnés, conformément aux clauses 5-6.10 et 5-6.11 de la convention, la salariée ou le salarié concerné doit remettre à la commission un montant correspondant aux jours de vacances pris par anticipation et non gagnés et la commission peut alors retenir, sur la dernière paie de la salariée ou du salarié, tout montant dû à ce titre. La commission et la salariée ou le salarié peuvent convenir d'autres modalités de retenue.

### **7-2.03**

La commission informe la salariée ou le salarié de la date et de la durée approximative de la mise à pied temporaire au moins un mois avant la date effective de cette mise à pied et l'avise des dispositions prévues à la clause 7-2.09. Copie de l'avis est remise au syndicat en même temps.

### **7-2.04**

Sous réserve de l'abolition définitive de son poste, la salariée ou le salarié le réintègre au terme de la période de mise à pied temporaire.

### **7-2.05**

En outre, la salariée ou le salarié mis à pied temporairement, conformément au présent article, est couvert par les dispositions suivantes :

- A) elle ou il bénéficie, durant cette période de mise à pied temporaire, de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie et elle ou il paie sa quote-part de la prime annuelle et la taxation sur ce montant, le cas échéant, au cours de sa période de service actif;
- B) pour les fins de détermination du palier de vacances prévu aux clauses 5-6.10 et 5-6.11, elle ou il est considéré au service de la commission pendant cette période de mise à pied temporaire.

### **7-2.06**

Malgré l'application des clauses 7-2.02, 7-2.03 et 7-2.09 du présent article, la commission peut, pour les salariées et salariés réguliers ou à l'essai en service de garde, procéder à des mises à pied temporaires lors de l'absence de clientèle prévue au calendrier scolaire pour un motif autre qu'un jour chômé et payé au sens de l'article 5-2.00 ou lorsqu'une diminution quotidienne et récurrente de la clientèle entraîne une réduction du nombre de groupes. Dans ce cas, la commission procède selon l'ordre inverse d'ancienneté.

La commission consulte le syndicat puis informe la salariée ou le salarié concerné au moins quatorze (14) jours avant le début de la mise à pied.

## **Section II Mise à pied périodique**

### **7-2.07**

La mise à pied périodique reliée à un poste ne peut permettre de contourner de façon évidente l'application de l'article 5-2.00 pour la période des fêtes de Noël.

### **7-2.08**

Un poste périodique n'est pas un poste comportant une mise à pied temporaire au sens de l'article 7-2.00. Par conséquent, la mise à pied périodique ne peut correspondre à la période prévue au deuxième alinéa de la clause 7-2.02.

## **Section III Priorité pour combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un poste particulier**

### **7-2.09**

Sous réserve de la possibilité pour la commission d'utiliser une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi, couverte ou non par la convention, la salariée ou le salarié mis à pied temporairement ou périodiquement bénéficie d'une priorité pendant cette période, et ce, conformément au paragraphe F) de la clause 7-1.22 ou du paragraphe D) de la clause 7-1.25, selon le cas. Pour bénéficier de cette priorité, la salariée ou le salarié doit informer, par écrit, la commission de son intention d'accepter ce poste qui pourrait lui être offert, et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant réception de l'avis prévu à la clause 7-2.03. Elle ou il doit, en outre, posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission. Elle ou il reçoit le taux de traitement du poste occupé temporairement.

La priorité mentionnée à la présente clause s'exerce suivant l'ordre d'ancienneté entre les salariées ou salariés qui en bénéficient. »

49. L'article 7-3.00 est remplacé par l'article suivant :

## **« 7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI**

### **Section I Sécurité d'emploi du secteur général**

Seules les dispositions de la présente section s'appliquent à la sécurité d'emploi des salariées et salariés réguliers ou à l'essai détenant un poste autre qu'un poste en adaptation scolaire ou un poste en service de garde.

#### **7-3.01 Date d'abolition de poste**

Sous réserve de l'article 7-1.00, la commission ne peut effectuer d'abolition de poste qu'au 1<sup>er</sup> juillet.

La commission et le syndicat peuvent convenir de modifier cette date.

Toutefois, la commission peut exceptionnellement effectuer des abolitions de postes à d'autres dates en cours d'année financière pour satisfaire à des impératifs administratifs ou pédagogiques revêtant un caractère d'urgence.

#### **7-3.02 Motifs de non abolition de poste**

La commission n'est pas tenue de procéder à une abolition lorsque le poste n'est modifié que d'une façon parmi les suivantes :

- A) lorsque le poste est transféré à une distance de moins de dix (10) kilomètres de son lieu de travail habituel; toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un autre rayon;
- B) lorsqu'il y a changement de supérieur immédiat;

- C) lorsque le poste est transféré dans une autre unité administrative du même lieu physique;
- D) lorsque la répartition du temps de travail entre des unités administratives ou des lieux physiques se situant dans le rayon prévu au paragraphe A) est modifiée.

Un poste ne peut pas être modifié plus d'une fois à tous les trois (3) ans à moins d'entente avec le syndicat.

### **7-3.03 Assignation des tâches lors de l'abolition d'un poste**

La commission peut assigner à d'autres salariées ou salariés les tâches et fonctions d'un poste qui est aboli. Cette assignation ne peut occasionner une charge de travail excessive ni de danger pour la santé ou la sécurité des salariées ou salariés.

### **7-3.04 Avis au syndicat**

Lorsque, dans le cadre de la clause 7-3.01, la commission a l'intention de procéder à une modification ou à une abolition de poste, elle avise le syndicat :

- A) de l'identification du poste jugé en surplus ou faisant l'objet d'une modification;
- B) du nom et du statut de la ou du titulaire du poste jugé en surplus ou faisant l'objet d'une modification;
- C) de la date prévue de l'abolition de ce poste ou de la modification;
- D) de l'identification des postes vacants qu'elle entend combler.

### **7-3.05 Consultation du syndicat**

La commission consulte le syndicat sur le bien-fondé de l'abolition au moins soixante (60) jours avant la date d'abolition de poste établie conformément à la clause 7-3.01.

À la suite de cette consultation :

- A) la commission identifie les postes qu'elle abolit;
- B) elle avise par écrit la salariée ou le salarié dont le poste est aboli au moins quarante-cinq (45) jours avant la date d'abolition de poste et lui indique les choix qui s'offrent à elle ou lui conformément à la clause 7-3.07 ; la salariée ou le salarié doit communiquer sa décision par écrit dans le délai convenu entre la commission et le syndicat. À défaut d'entente, la salariée ou le salarié doit communiquer sa décision dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de cet avis. De même, pour toute autre salariée ou tout autre salarié ayant un choix à exercer, la commission lui indique les choix qui s'offrent à elle ou lui conformément à la clause 7-3.07 et la salariée ou le salarié communique sa décision dans le même délai.

La commission et le syndicat peuvent convenir que les choix des salariées ou salariés soient plutôt communiqués à la commission lors d'une rencontre regroupant les salariées ou salariés concernés;

- C) la salariée ou le salarié régulier qui doit être mis à pied ou en disponibilité reçoit un préavis d'au moins trente (30) jours avant la date d'abolition de poste;
- D) la salariée ou le salarié à l'essai, dont l'emploi prend fin, reçoit un préavis d'une durée de quatorze (14) jours;
- E) malgré les paragraphes précédents, dans le cas d'abolition visée au troisième alinéa de la clause 7-3.01, la commission consulte le syndicat sur le bien-fondé de l'abolition au moins trente-cinq (35) jours de la date d'abolition de poste. De même, l'avis mentionné au paragraphe B) précédent est remplacé par un avis de trente (30) jours et l'avis mentionné au paragraphe C) précédent est remplacé par un avis de quinze (15) jours;
- F) tous les mouvements de personnel résultant de l'application de la clause 7-3.07 prennent effet à la date prévue au paragraphe C) de la clause 7-3.04.



La commission et le syndicat peuvent s'entendre pour modifier les dates et les délais prévus à la présente clause.

### **Mécanisme de sécurité d'emploi**

#### **7-3.06**

La salariée ou le salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté est, selon son statut, réaffecté dans un autre poste, mis en disponibilité, mis à pied, ou son emploi prend fin selon les dispositions prévues à la clause 7-3.07.

Toutefois, la salariée ou le salarié à l'essai dont le poste est aboli ou qui est supplanté, est réputé demeurer une salariée ou un salarié temporaire inscrit sur la liste de priorité d'embauche ou une salariée ou un salarié couvert par le chapitre 10-0.00, selon le cas, sans perte de droits et sans avoir pour effet de conférer un avantage additionnel.

Dans ce cadre, la salariée ou le salarié qui avait le statut de salariée ou salarié temporaire, est réinscrit à la liste de priorité d'embauche selon la durée d'emploi qu'elle ou il détenait avant l'obtention d'un poste, le tout sous réserve des modalités de la liste de priorité d'embauche.

Dans ce cadre, la salariée ou le salarié qui occupait un emploi en vertu des articles 10-1.00 ou 10-2.00, retourne à son ancien emploi ou en mise à pied, selon le cas, ce qui entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel ayant fait suite à l'obtention d'un poste, le tout sous réserve des articles 10-1.00 ou 10-2.00.

#### **7-3.07**

Les dispositions suivantes s'appliquent à la salariée ou au salarié dont le poste est aboli ainsi qu'à la salariée ou au salarié qui est supplanté :

- A) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié à l'essai, son emploi prend fin;
- B) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié régulier non permanent, elle ou il doit choisir dans sa classe d'emplois, entre :
  - a) être réaffecté dans un poste vacant, sous réserve de l'application des paragraphes A) et B) de la clause 7-1.03, et ce, malgré les autres paragraphes de cette clause;
  - ou
  - b) supplanter une salariée ou un salarié qui possède moins d'ancienneté.

À défaut de pouvoir exercer un de ces choix, elle ou il doit choisir dans une autre classe d'emplois, entre :

- c) être réaffecté dans un poste vacant, sous réserve de l'application des paragraphes A) et B) de la clause 7-1.03, et ce, malgré les autres paragraphes de cette clause;
    - ou
    - d) supplanter une salariée ou un salarié ayant moins d'ancienneté;
- À défaut, elle ou il est mis à pied;
- C) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié permanent :  
elle ou il doit choisir dans sa classe d'emplois, entre :
    - a) être réaffecté dans un poste vacant, et ce, malgré la clause 7-1.03;
    - ou
    - b) supplanter une salariée ou un salarié qui possède moins d'ancienneté;

À défaut de pouvoir exercer un de ces choix, elle ou il doit choisir dans une autre classe d'emplois, entre :

c) être réaffecté dans un poste vacant, et ce, malgré la clause 7-1.03;

ou

d) supplanter une salariée ou un salarié qui possède moins d'ancienneté.

À défaut de pouvoir exercer un de ces choix, elle ou il est mis en disponibilité.

D) la salariée ou le salarié supplanté par application de la présente clause bénéficie de celle-ci sauf qu'elle ou il ne peut supplanter que la salariée ou le salarié le moins ancien de sa classe d'emplois ou, à défaut, d'une autre classe, selon le cas.

Malgré l'alinéa précédent, lorsque l'application de la présente clause a pour effet d'offrir à une salariée ou un salarié occupant un poste à temps complet de supplanter une salariée ou un salarié occupant un poste à temps partiel, la salariée ou le salarié occupant un poste à temps complet peut alors supplanter la salariée la moins ancienne ou le salarié le moins ancien de sa classe d'emplois occupant un poste à temps complet. Une abolition ne peut générer plus de trois (3) supplantations. La troisième salariée ou le troisième salarié supplanté à la suite d'une abolition doit, si elle ou il est une salariée ou un salarié régulier, choisir un poste vacant ou, à défaut, selon son statut, elle ou il est mis en disponibilité ou mis à pied;

si la troisième salariée ou le troisième salarié n'a d'autre choix qu'un poste vacant comportant moins d'heures, son nombre d'heures est maintenu sous réserve d'une prestation de travail correspondante.

### **7-3.08 Modalités du mécanisme de sécurité d'emploi**

Dans les cas prévus à la clause 7-3.07

- A) le poste vacant visé est celui que la commission entend combler;
- B) la salariée ou le salarié visé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission;
- C) si un poste comporte, outre les exigences ou qualifications requises par le Plan de classification, d'autres exigences déterminées par la commission, on tient d'abord compte de ces exigences et ensuite de l'ordre d'ancienneté;
- D) une salariée ou un salarié ne peut en supplanter une ou un autre que si elle ou il possède plus d'ancienneté que cette dernière ou ce dernier;
- E) seule la salariée ou seul le salarié détenant un poste peut être supplanté;
- F) un mouvement de personnel dans le cadre de la clause 7-3.07, ne peut entraîner une promotion;
- G) lorsqu'une salariée ou un salarié régulier non permanent est rétrogradé, son traitement est établi conformément au paragraphe B) de la clause 6-2.15;
- H) lorsqu'une salariée ou un salarié permanent est rétrogradé, son traitement est établi conformément à la clause 7-3.09, sous réserve de la clause 7-3.12;
- I) dans le cas où une salariée ou un salarié est tenu de supplanter, en vertu de la clause 7-3.07, une salariée ou un salarié de sa classe d'emplois qui occupe un poste qui a été touché par un changement technologique ou un changement de logiciel, et ce, durant les deux (2) années précédant la date effective où doit s'effectuer sa supplantation, les modalités suivantes s'appliquent :
  - lorsque les exigences particulières pour combler le poste sont reliées exclusivement aux changements technologiques ou changements de logiciel, cette salariée ou ce salarié ne peut être empêché d'obtenir le poste pour le seul motif qu'elle ou il ne rencontre pas ces exigences particulières;

- cette salariée ou ce salarié s'engage à participer aux activités lui permettant de satisfaire à ces exigences;
- J) le choix d'une salariée ou d'un salarié d'en supplanter une ou un autre s'effectue dans la localité ou, selon son choix, dans une autre localité du territoire de la commission.
- Malgré le paragraphe précédent, la deuxième salariée ou le deuxième salarié supplanté à la suite d'une abolition doit choisir de supplanter, selon la présente clause, la salariée la moins ancienne ou le salarié le moins ancien de sa classe d'emplois ou, à défaut, d'une autre classe d'emplois, selon le cas, sur le territoire de la commission sous réserve du paragraphe K).
- La localité signifie soit le territoire municipal, soit le territoire de la commission, au choix du syndicat, et ce, pour la durée de la convention.
- Le syndicat doit informer la commission par écrit de son choix dans les soixante (60) jours suivant le 30 avril 2006. À défaut d'avis, localité signifie le territoire de la commission.
- Dans le cas de Ville de Laval, le mot localité doit être interprété comme signifiant l'une des municipalités qui existaient avant la fusion créant la « Ville de Laval »;
- K) une salariée ou un salarié permanent ne peut refuser un poste en deçà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de l'abolition de son poste ou de sa supplantation;
- L) une salariée ou un salarié occupant un poste à temps partiel est réaffecté dans un poste à temps complet ou supprime une salariée ou un salarié occupant un poste à temps complet, par exception expresse, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cette salariée ou ce salarié a occupé un poste à temps partiel à la commission lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence;
- M) une salariée ou un salarié permanent ne peut en aucun cas être réaffecté dans un poste périodique.

### **Protection salariale ou de classe d'emplois pour la salariée ou le salarié permanent**

#### **7-3.09 Rétrogradation involontaire**

La salariée ou le salarié permanent qui n'a d'autre choix que d'être réaffecté dans un poste qui constitue pour elle ou lui une rétrogradation, par application de la clause 7-3.07 ou du sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-3.33 de la convention, conserve sa classe d'emplois et le traitement y afférent.

La salariée ou le salarié permanent, qui bénéficie, au 1<sup>er</sup> février 2006, d'une protection salariale et de classe d'emplois, continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

Cette salariée ou ce salarié bénéficie d'un droit de retour à un poste vacant ou nouvellement créé dans sa classe d'emplois que la commission décide de combler, conformément à la clause 7-1.03.

#### **7-3.10 Poste comportant un nombre d'heures moindre**

Lorsque, à la suite de l'application de la clause 7-3.07 de la convention, une salariée ou un salarié permanent n'a d'autre choix que d'être réaffecté dans un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail, elle ou il est réputé réaffecté sur une base temporaire et la réaffectation dure jusqu'à ce que la commission l'affecte, malgré la clause 7-1.03 et l'article 7-3.00, dans un poste vacant ou nouvellement créé de sa classe d'emplois ou de la classe d'emplois qu'elle ou il occupe, si elle ou il a été rétrogradé, comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail. Lors de cette réaffectation sur une base temporaire, il appartient à la commission de combler l'horaire de travail de la salariée ou du salarié par des tâches du personnel de soutien en relation avec ses qualifications. Cette réaffectation ne peut avoir pour effet d'imposer des heures brisées ou un changement de quart de travail.

La présente clause s'applique également à la salariée ou au salarié qui obtient par application de la clause 7-3.09 un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail.

La salariée ou le salarié permanent, qui bénéficie, au 1<sup>er</sup> février 2006, d'une protection salariale continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

Cette salariée ou ce salarié, tant qu'elle ou il demeure réputé réaffecté sur une base temporaire, bénéficie, en outre, du droit de retour mentionné à la clause 7-3.09, et ce, sur un poste comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail avant sa réaffectation.

### **7-3.11 Poste à caractère cyclique ou saisonnier**

Dans le cas où une salariée ou un salarié permanent n'a d'autre choix, dans le cadre de la clause 7-3.07 de la convention, que d'être réaffecté dans un poste à temps complet, à caractère cyclique ou saisonnier, elle ou il bénéficie de la protection salariale suivante :

elle ou il conserve la rémunération établie sur la base de son taux de traitement et de son nombre d'heures régulières de travail applicables immédiatement avant son affectation, et ce, tant et aussi longtemps que la rémunération découlant du nouveau poste est inférieure;

toutefois, la différence entre la rémunération découlant du nouveau poste et celle établie immédiatement avant son affectation est versée sous la forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies; ce montant est réduit au fur et à mesure que le traitement de la salariée ou du salarié progresse.

La salariée ou le salarié permanent, qui bénéficie, au 1<sup>er</sup> février 2006, d'une protection salariale continue d'en bénéficier selon les conditions applicables.

Cette salariée ou ce salarié bénéficie, en outre, du droit de retour mentionné à la clause 7-3.09, et ce, sur un poste à temps complet qui n'est pas à caractère cyclique ou saisonnier.

### **7-3.12 Refus d'un poste dans le cadre du droit de retour**

Lorsqu'une salariée ou un salarié refuse d'accepter un poste qui lui est offert dans le cadre du droit de retour dont elle ou il bénéficie en vertu des clauses 7-3.09, 7-3.10 ou 7-3.11, selon le cas, elle ou il perd alors tous les bénéfices inhérents à ce droit; les dispositions relatives à la rétrogradation volontaire prévues à la clause 6-2.15 s'appliquent à la salariée ou au salarié dont la réaffectation à l'origine de son droit de retour constituait pour elle ou lui une rétrogradation. En outre :

- A) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié visé à la clause 7-3.10, elle ou il n'est plus réaffecté sur une base temporaire, il n'appartient plus à la commission de combler son horaire de travail et elle ou il est alors rémunéré suivant les heures effectivement travaillées;
- B) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié visé à la clause 7-3.11, elle ou il ne bénéficie plus des deuxième et troisième alinéas de la clause 7-3.11 et est rémunéré suivant les heures effectivement travaillées.

## **Section II Sécurité d'emploi du secteur des services directs aux élèves**

Seules les dispositions de la présente section s'appliquent à la sécurité d'emploi des salariées et salariés réguliers ou à l'essai détenant un poste en adaptation scolaire ou un poste en service de garde à moins d'une disposition expresse à l'effet contraire.

### **7-3.13 Date d'abolition de poste**

Sous réserve de l'article 7-1.00, la commission ne peut effectuer d'abolition de poste qu'à une seule date qu'elle détermine laquelle doit se situer entre le 1<sup>er</sup> juillet et l'entrée des élèves.

Toutefois, la commission peut exceptionnellement effectuer des abolitions de postes à d'autres dates en cours d'année financière pour satisfaire à des impératifs administratifs ou pédagogiques revêtant un caractère d'urgence.

### **7-3.14 Motifs de non abolition de poste**

La commission n'est pas tenue de procéder à une abolition lorsque le poste n'est modifié que d'une façon parmi les suivantes :

- A) lorsque le poste est transféré à une distance de moins de dix (10) kilomètres de son lieu de travail habituel; toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un autre rayon;

- B) lorsqu'il y a changement de supérieur immédiat;
- C) lorsque le poste est transféré dans une autre unité administrative du même lieu physique;
- D) lorsque la répartition du temps de travail entre des unités administratives ou des lieux physiques se situant dans le rayon prévu au paragraphe A) est modifiée.

Un poste ne peut pas être modifié plus d'une fois à tous les trois (3) ans à moins d'entente avec le syndicat.

### **7-3.15 Réaffectation préalable à une abolition d'un poste en adaptation scolaire**

Avant de procéder à l'abolition d'un poste, la commission peut, malgré la clause 7-3.17, réaffecter la salariée ou le salarié titulaire de ce poste à un autre poste de la même classe d'emplois comportant le même nombre d'heures hebdomadaires de travail, à l'intérieur d'un rayon de dix (10) kilomètres de son lieu de travail de l'année précédente. Le poste devenant ainsi vacant est considéré comme étant aboli.

Dans le cas d'une réaffectation visée à l'alinéa précédent, la salariée ou le salarié peut demander que son poste soit aboli si la réaffectation est substantielle.

La commission consulte le syndicat avant de procéder à une réaffectation substantielle d'une salariée ou d'un salarié. Celle-ci ou celui-ci est présent lors de cette rencontre. La commission et le syndicat conviennent des modalités de cette consultation.

### **7-3.16 Assignation des tâches lors de l'abolition d'un poste**

La commission peut assigner à d'autres salariées ou salariés les tâches et fonctions d'un poste qui est aboli. Cette assignation ne peut occasionner une charge de travail excessive ni de danger pour la santé ou la sécurité des salariées ou salariés.

### **7-3.17 Consultation du syndicat**

La commission consulte le syndicat au moins quinze (15) jours avant la date d'abolition établie conformément à la clause 7-3.13 sur les éléments suivants, et ce, par classe d'emplois :

- A) l'identification des postes abolis;
- B) le nom et le statut de la ou du titulaire du poste aboli;
- C) le bien-fondé de l'abolition de poste;
- D) le nombre de postes maintenus;
- E) l'identification des postes vacants qu'elle entend combler;
- F) les postes visés aux paragraphes D) et E) doivent comprendre le temps prévu à la clause 8-2.08 ou 8-2.09, selon le cas. Ce temps doit être identifié pour chacun des postes, à l'exception des postes de la classe d'emplois de préposée ou préposé aux élèves handicapés.

### **7-3.18 Avis à la salariée ou au salarié dont le poste est aboli**

À la suite de cette consultation, la commission avise par écrit la salariée ou le salarié dont le poste est aboli au moins cinq (5) jours avant la date d'abolition de poste. Toutefois, la salariée ou le salarié à l'essai, dont l'emploi prend fin, reçoit un préavis d'une durée de quatorze (14) jours.

### **Mécanisme de sécurité d'emploi**

#### **7-3.19**

La salariée ou le salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté est, selon son statut, réaffecté dans un autre poste ou son emploi prend fin s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié à l'essai. À défaut d'obtenir un poste conformément aux clauses 7-3.22 et 7-3.23, la salariée ou le salarié permanent est mis en disponibilité ou s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié régulier il est mis à pied.

Toutefois, la salariée ou le salarié à l'essai dont le poste est aboli ou qui est supplanté, est réputé demeurer une salariée ou un salarié temporaire inscrit sur la liste de priorité d'embauche ou une salariée ou un salarié couvert par le chapitre 10-0.00, selon le cas, sans perte de droits et sans avoir pour effet de conférer un avantage additionnel.

Dans ce cadre, la salariée ou le salarié qui avait le statut de salariée ou salarié temporaire est réinscrit à la liste de priorité d'embauche selon la durée d'emploi qu'elle ou il détenait avant l'obtention d'un poste, le tout sous réserve des modalités de la liste de priorité d'embauche.

Dans ce cadre, la salariée ou le salarié qui occupait un emploi en vertu de l'article 10-1.00 ou 10-2.00 retourne à son ancien emploi ou en mise à pied, selon le cas, ce qui entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel ayant fait suite à l'obtention d'un poste, le tout sous réserve des articles 10-1.00 ou 10-2.00.

### **7-3.20**

Le mécanisme de sécurité d'emploi a lieu lors de l'affectation annuelle au cours de laquelle la commission comble les postes définitivement vacants ou nouvellement créés selon la séquence prévue à la clause 7-3.22.

### **7-3.21**

La commission procède à l'affectation annuelle :

A) lors d'une séance regroupant les salariées ou salariés concernés :

- a) pour l'application des première (1<sup>re</sup>) et deuxième (2<sup>e</sup>) étapes prévues à la clause 7-3.22, cette séance a lieu à une date convenue entre la commission et le syndicat. À défaut d'entente, la commission détermine la date de la séance laquelle doit avoir lieu entre le 1<sup>er</sup> juillet et l'entrée des élèves. La commission informe, cinq (5) jours avant la séance, toute salariée ou tout salarié visé à la clause 7-3.22 des postes maintenus et des postes vacants qu'elle entend combler;
- b) pour l'application de la troisième (3<sup>e</sup>) étape prévue à la clause 7-3.22, cette séance a lieu à une date convenue entre la commission et le syndicat. Toutefois, cette séance ne doit pas avoir lieu à la même date que celle prévue au sous-paragraphe précédent à moins d'entente à l'effet contraire.

Le défaut de convenir d'une date ne peut pas avoir pour effet d'empêcher la commission de tenir une séance à la date qu'elle détermine dans la mesure où cette séance a lieu après la date prévue au sous-paragraphe précédent et avant l'entrée des élèves.

- c) la commission informe toute salariée ou tout salarié visé à la clause 7-3.22 de la date et du lieu, cinq (5) jours avant les séances prévues aux sous-paragraphe a) et b).

B) à défaut de procéder selon le paragraphe A), la commission avise par écrit la salariée ou le salarié dont le poste est aboli des choix qui s'offrent à elle ou à lui, conformément à la clause 7-3.23. La salariée ou le salarié doit communiquer sa décision par écrit dans le délai convenu entre la commission et le syndicat. À défaut d'entente, la salariée ou le salarié doit communiquer sa décision dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de cet avis. De même, pour toute autre salariée ou tout autre salarié ayant un choix à exercer, la commission lui indique les choix qui s'offrent à elle ou lui conformément à la clause 7-3.23 et la salariée ou le salarié communique sa décision dans le même délai. La commission informe également toute salariée ou tout salarié visé à la clause 7-3.22 des postes vacants qu'elle entend combler.

### **7-3.22 Séquence d'affectation annuelle**

L'affectation annuelle se fait selon les étapes suivantes :

#### **A) 1<sup>re</sup> étape**

La commission comble les postes vacants en choisissant, dans la même classe d'emplois et par ordre d'ancienneté, parmi les salariées ou salariés permanents visés par l'une des situations suivantes :

- mis en disponibilité;
- bénéficiant d'une protection salariale et d'un droit de retour en vertu de l'application des clauses 7-3.25 à 7-3.27 et des clauses 7-3.29 à 7-3.31;
- bénéficiant d'un droit d'occuper un emploi convenable en vertu de la clause 7-4.20;
- dont le poste est aboli;
- qui est supplanté.

À cette étape, la salariée ou le salarié permanent dont le poste est aboli ou qui est supplanté doit faire son choix en vertu de la clause 7-3.23.

#### **B) 2<sup>e</sup> étape**

Par la suite, elle comble les postes vacants en choisissant, par ordre d'ancienneté, parmi l'ensemble des salariées et salariés réguliers.

À cette étape, la salariée ou le salarié régulier dont le poste est aboli ou qui est supplanté doit faire son choix en vertu de la clause 7-3.23.

#### **C) 3<sup>e</sup> étape**

Par la suite, elle procède par ordre d'ancienneté, sans égard au secteur, selon l'ordre suivant :

- a) elle comble le poste en choisissant, sans égard à la classe d'emplois, parmi les salariées ou salariés en disponibilité et les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- b) elle s'adresse à l'ensemble des salariées ou salariés. Toutefois, les salariées ou salariés des services directs aux élèves ne peuvent poser leur candidature que sur les nouveaux postes qui n'ont pas été offerts aux étapes précédentes;
- c) elle comble le poste en choisissant, parmi les salariées ou salariés réguliers mis à pied depuis moins de deux (2) ans;
- d) elle comble le poste en choisissant, parmi les salariées et salariés temporaires inscrits sur la liste de priorité d'embauche de l'article 2-3.00 et qui ont complété l'équivalent d'une (1) année de durée d'emploi reconnue sur cette liste;
- e) elle comble le poste en choisissant, parmi les salariées et salariés couverts par le chapitre 10-0.00 ayant complété leur période de probation;
- f) elle comble le poste en choisissant, parmi les autres salariées ou salariés temporaires inscrits sur la liste de priorité d'embauche de l'article 2-3.00 sans tenir compte de l'ordre de durée d'emploi et sans égard à la classe d'emplois;
- g) à défaut, elle peut embaucher toute autre personne.

### **7-3.23 Choix de la salariée ou du salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté**

La salariée ou le salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté doit faire son choix selon les modalités suivantes :

- A) La salariée ou le salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté doit :
- prendre un poste vacant de sa classe d'emplois;
  - ou
  - supplanter une salariée ou un salarié moins ancien de sa classe d'emplois.

À cette étape, la salariée ou le salarié doit effectuer son choix parmi les postes à temps complet.

- B) À défaut de pouvoir exercer l'un ou l'autre des choix prévus au paragraphe précédent, la salariée ou le salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté doit :
- prendre un poste vacant de sa classe d'emplois;
  - ou
  - supplanter une salariée ou un salarié moins ancien de sa classe d'emplois.

À cette étape, la salariée ou le salarié choisit le poste à temps partiel comportant le plus grand nombre d'heures lorsqu'elle ou qu'il effectue son choix.

- C) À défaut, de pouvoir exercer l'un ou l'autre des choix prévus au paragraphe précédent, la même procédure s'applique à la salariée ou au salarié dont le poste est aboli ou qui est supplanté, et ce, dans une classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie et ainsi de suite.

### **7-3.24 Modalités**

Dans les cas prévus aux clauses 7-3.22 et 7-3.23, les modalités suivantes s'appliquent :

- A) le poste vacant visé est celui que la commission entend combler;
- B) la salariée ou le salarié visé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission;
- C) si un poste comporte, outre les exigences ou qualifications requises par le Plan de classification, d'autres exigences déterminées par la commission, on tient d'abord compte de ces exigences et ensuite de l'ordre d'ancienneté;
- D) une salariée ou un salarié ne peut en supplanter une ou un autre que si elle ou il possède plus d'ancienneté que cette dernière ou ce dernier;
- E) seule la salariée ou seul le salarié détenant un poste peut être supplanté;
- F) seul un mouvement de personnel dans le cadre de la deuxième étape prévue au paragraphe B) et aux sous-paragraphe b), e) et f) du paragraphe C) de la clause 7-3.22 peut entraîner une promotion. Toutefois, la salariée ou le salarié doit avoir démontré au préalable, pour la classe d'emplois qui constituerait une promotion, qu'elle ou il répond aux qualifications et exigences requises et aux autres exigences déterminées par la commission selon les modalités qu'elle détermine;
- G) lorsqu'une salariée ou un salarié régulier non permanent est rétrogradé, son traitement est établi conformément au paragraphe B) de la clause 6-2.15;
- H) lorsqu'une salariée ou un salarié permanent détenant un poste en adaptation scolaire est rétrogradé, son traitement est établi conformément à la clause 7-3.25, sous réserve de la clause 7-3.28;



- I) lorsqu'une salariée ou un salarié permanent détenant un poste en service de garde est rétrogradé, son traitement est établi conformément à la clause 7-3.29, sous réserve de la clause 7-3.31;
- J) une salariée ou un salarié permanent ne peut refuser un poste en deçà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de l'abolition de son poste ou de sa supplantation;
- K) lorsqu'une salariée ou un salarié occupant un poste à temps partiel est réaffecté dans un poste à temps complet ou supplante une salariée ou un salarié occupant un poste à temps complet, par exception expresse, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cette salariée ou ce salarié a occupé un poste à temps partiel à la commission lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence;
- L) si aucune des salariées ou salariés en disponibilité ou en protection salariale n'accepte le poste offert, la commission désigne, sous réserve du paragraphe J), la salariée ou le salarié possédant le moins d'ancienneté parmi ces salariées ou salariés;
- M) les postes que la commission identifie comme étant vacants, dans la cadre de la clause 7-3.17, ne peuvent être abolis ou modifiés lors de l'affectation annuelle;
- N) une salariée ou un salarié permanent ne peut en aucun cas être réaffecté dans un poste périodique;
- O) tous les mouvements de personnel résultant de l'application de la clause 7-3.23 prennent effet à la date prévue à la clause 7-3.13.

**Protection salariale ou de classe d'emplois pour la salariée ou le salarié permanent détenant un poste en adaptation scolaire**

**7-3.25 Rétrogradation involontaire**

La salariée ou le salarié permanent qui n'a d'autre choix que d'être réaffecté dans un poste qui constitue pour elle ou lui une rétrogradation, par application de la clause 7-3.23 ou du sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-3.33 de la convention, conserve sa classe d'emplois et le traitement y afférent.

La salariée ou le salarié permanent, qui bénéficie, au 1<sup>er</sup> février 2006, d'une protection salariale et de classe d'emplois, continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

Cette salariée ou ce salarié bénéficie d'un droit de retour à un poste vacant ou nouvellement créé dans sa classe d'emplois que la commission décide de combler, conformément à la clause 7-3.22.

**7-3.26 Poste comportant un nombre d'heures moindre**

Lorsque, à la suite de l'application de la clause 7-3.23 de la convention, une salariée ou un salarié permanent n'a d'autre choix que d'être réaffecté dans un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail, elle ou il est réputé réaffecté sur une base temporaire et la réaffectation dure jusqu'à ce que la commission l'affecte, malgré la clause 7-1.03 et l'article 7-3.00, dans un poste vacant ou nouvellement créé de sa classe d'emplois ou de la classe d'emplois qu'elle ou il occupe, si elle ou il a été rétrogradé, comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail. Lors de cette réaffectation sur une base temporaire, il appartient à la commission de combler l'horaire de travail de la salariée ou du salarié par des tâches du personnel de soutien en relation avec ses qualifications. Cette réaffectation ne peut avoir pour effet d'imposer des heures brisées ou un changement de quart de travail.

La présente clause s'applique également à la salariée ou au salarié qui obtient par application de la clause 7-3.23 un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail.

La salariée ou le salarié permanent, qui bénéficie, au 1<sup>er</sup> février 2006, d'une protection salariale, continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

Cette salariée ou ce salarié, tant qu'elle ou il demeure réputé réaffecté sur une base temporaire, bénéficie, en outre, du droit de retour mentionné au troisième alinéa de la clause 7-3.25, et ce, sur un poste comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail avant sa réaffectation.

### **7-3.27 Poste à caractère cyclique ou saisonnier**

Dans le cas où une salariée ou un salarié permanent n'a d'autre choix, dans le cadre de la clause 7-3.23 de la convention, que d'être réaffecté dans un poste à temps complet, à caractère cyclique ou saisonnier, elle ou il bénéficie de la protection salariale suivante :

elle ou il conserve la rémunération établie sur la base de son taux de traitement et de son nombre d'heures régulières de travail applicables immédiatement avant son affectation, et ce, tant et aussi longtemps que la rémunération découlant du nouveau poste est inférieure;

toutefois, la différence entre la rémunération découlant du nouveau poste et celle établie immédiatement avant son affectation est versée sous la forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies; ce montant est réduit au fur et à mesure que le traitement de la salariée ou du salarié progresse.

La salariée ou le salarié permanent, qui bénéficie, au 1<sup>er</sup> février 2006, d'une protection salariale, continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

Cette salariée ou ce salarié bénéficie, en outre, du droit de retour mentionné au troisième alinéa de la clause 7-3.25, et ce, sur un poste à temps complet qui n'est pas à caractère cyclique ou saisonnier.

### **7-3.28 Refus d'un poste dans le cadre du droit de retour**

Lorsqu'une salariée ou un salarié refuse d'accepter un poste qui lui est offert dans le cadre du droit de retour dont elle ou il bénéficie en vertu du troisième alinéa de la clause 7-3.25, elle ou il perd alors tous les bénéfices inhérents à ce droit; les dispositions relatives à la rétrogradation volontaire prévues à la clause 6-2.15 s'appliquent à la salariée ou au salarié dont la réaffectation à l'origine de son droit de retour constituait pour elle ou lui une rétrogradation. En outre :

- A) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié visé à la clause 7-3.26, elle ou il n'est plus réaffecté sur une base temporaire, il n'appartient plus à la commission de combler son horaire de travail et elle ou il est alors rémunéré suivant les heures effectivement travaillées;
- B) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié visé à la clause 7-3.27 elle ou il ne bénéficie plus des deuxième et troisième alinéas de la clause 7-3.27 et est rémunéré suivant les heures effectivement travaillées.

### **Protection salariale ou de classe d'emplois pour la salariée ou le salarié permanent détenant un poste en service de garde**

#### **7-3.29 Rétrogradation involontaire**

Lorsque, par application de la clause 7-3.23, la salariée ou le salarié permanent n'a d'autre choix que d'être réaffecté à un poste qui constitue pour elle ou lui une rétrogradation elle ou il conserve sa classe d'emplois, le traitement afférent et bénéficie d'un droit de retour à un poste vacant ou nouvellement créé de sa classe d'emplois conformément au troisième alinéa de la clause 7-3.25.

La salariée ou le salarié permanent, qui bénéficie, au 1<sup>er</sup> février 2006, d'une protection salariale et de classe d'emplois, continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

### **7-3.30 Poste comportant un nombre d'heures moindre**

Lorsque, par application de la clause 7-3.23, une salariée ou un salarié permanent n'a d'autre choix que d'être réaffecté à un poste dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est de :

- moins de quatre-vingts pour cent (80 %) du nombre d'heures hebdomadaires de travail du poste détenu l'année précédente, elle ou il est réaffecté sur une base temporaire et la réaffectation s'applique jusqu'à ce que la commission l'affecte à un poste vacant ou nouvellement créé dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail correspond à quatre-vingts pour cent (80 %) du nombre d'heures hebdomadaires de travail du poste détenu l'année précédente. Il appartient à la commission de combler l'horaire de travail jusqu'à quatre-vingts pour cent (80 %) du nombre d'heures hebdomadaires de travail du poste de l'année précédente par des tâches du personnel de soutien en relation avec ses qualifications;

ou est de :

- moins de soixante-quinze pour cent (75 %) de trente-cinq (35) heures hebdomadaires de travail, elle ou il est réaffecté sur une base temporaire et la réaffectation s'applique jusqu'à ce que la commission l'affecte à un poste vacant ou nouvellement créé dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail correspond à soixante-quinze pour cent (75 %) de trente-cinq (35) heures hebdomadaires de travail. Il appartient à la commission de combler l'horaire de travail jusqu'à soixante-quinze pour cent (75 %) de trente-cinq (35) heures hebdomadaires de travail par des tâches du personnel de soutien en relation avec ses qualifications.

La salariée ou le salarié permanent, qui bénéficie, au 1<sup>er</sup> février 2006, d'une protection salariale, continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

### **7-3.31 Droit de retour**

La salariée ou le salarié visé aux clauses 7-3.29 et 7-3.30, tant qu'elle ou il demeure réputé réaffecté sur une base temporaire ou en rétrogradation, bénéficie d'un droit de retour à un poste vacant ou nouvellement créé qui rencontre minimalement les deux (2) critères prévus à la clause 7-3.30 que la commission décide de combler.

L'application de l'alinéa précédent ne peut entraîner une promotion.

Lorsqu'une salariée ou un salarié refuse d'accepter un poste qui lui est offert dans le cadre d'un droit de retour, elle ou il perd alors tous les bénéfices inhérents à ce droit.

La salariée ou le salarié permanent, qui bénéficie, au 1<sup>er</sup> février 2006, d'une protection salariale ou de classe d'emplois, continue d'en bénéficier, selon les conditions applicables.

## **Section III Autres dispositions relatives à la sécurité d'emploi**

La présente section s'applique au secteur général et au secteur des services directs aux élèves

### **7-3.32 Mesures visant à réduire le nombre de salariées ou salariés en disponibilité**

#### **A) Prérétraite**

Dans le but de réduire le nombre de salariées ou salariés en disponibilité, la commission accorde un congé de prérétraite en tenant compte des modalités suivantes :

- a) ce congé de prérétraite est un congé avec traitement d'une durée maximum d'une année; pendant son congé, la salariée ou le salarié n'a droit à aucun des bénéfices de la convention sauf en ce qui a trait à l'assurance-vie et l'assurance-maladie à la condition qu'elle ou il paie au début du congé l'entier des primes exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
- b) ce congé de prérétraite vaut comme période de service aux fins du régime de retraite couvrant la salariée ou le salarié en cause;
- c) seul y est admissible la salariée ou le salarié qui aurait droit à la retraite à la fin du congé mais qui n'aurait pas atteint l'âge normal de la retraite (65 ans) pendant la durée du congé ou qui n'aurait pas droit à une pleine retraite pendant la durée du congé;

- d) à la fin de ce congé avec traitement, la salariée ou le salarié est considéré comme ayant démissionné et est mis à la retraite;
- e) ce congé permet la réduction du nombre de salariées ou salariés en disponibilité.

## **B) Prime de séparation**

La commission accorde une prime de séparation à une salariée ou un salarié permanent si sa démission permet la réaffectation d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité. L'acceptation de la prime de séparation entraîne la perte de permanence de la salariée ou du salarié.

La commission peut également accorder une prime de séparation à une salariée ou un salarié mis en disponibilité qui choisit de démissionner. Dans ce cas, la salariée ou le salarié concerné perd sa permanence.

La prime de séparation est équivalente à un mois de traitement par année complète de service au moment où la salariée ou le salarié permanent a démissionné de la commission. La prime est limitée à un maximum de six (6) mois de traitement. Aux fins de calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit la salariée ou le salarié concerné au moment où elle ou il a démissionné de la commission.

La salariée ou le salarié qui reçoit une prime de séparation ne peut être engagé dans le secteur de l'éducation durant l'année qui suit celle où elle ou il a reçu une prime, à moins de faire remise de la prime. Cette prime ne peut être accordée à une salariée ou un salarié qui a déjà reçu une prime similaire d'un employeur du secteur de l'éducation, ni à la salariée ou au salarié qui démissionne pour refus de poste.

## **C) Transfert de droits**

Lorsqu'une salariée ou un salarié, qui n'est pas en disponibilité, est engagé par une autre commission scolaire et que sa démission permet la réaffectation d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité, elle ou il transporte chez son nouvel employeur son statut de salariée ou salarié, sa permanence, son ancienneté, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon de traitement et sa date d'avancement d'échelon.

## **D) Prime de relocalisation volontaire**

La salariée ou le salarié mis en disponibilité, qui accepte, dans le secteur de l'éducation, un poste situé à une distance de plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile et de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité, a droit à une prime de relocalisation volontaire, si la relocalisation implique son déménagement.

La prime de relocalisation volontaire est égale à l'équivalent de quatre (4) mois de traitement si la relocalisation a lieu dans une des directions régionales #01, #08 ou #09 à partir d'une autre direction régionale que celle de son nouveau lieu de travail. Dans les autres cas, la prime de relocalisation volontaire est équivalente à deux (2) mois de traitement.

La commission accorde également la prime de relocalisation volontaire à la salariée ou au salarié permanent qui n'est pas en disponibilité mais dont la relocalisation permet la réaffectation d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité.

La salariée ou le salarié relocalisé transporte chez son nouvel employeur son statut de salariée ou salarié, sa permanence, son ancienneté, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon de traitement et sa date d'avancement d'échelon.

La salariée ou le salarié, relocalisé dans le cadre du présent paragraphe D) et qui doit déménager, bénéficie de la part de sa commission, ou le cas échéant, d'une autre commission scolaire qui l'embauche, de l'annexe 2 aux conditions y prévues dans la mesure où les allocations prévues au « Régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi » ne s'appliquent pas. De plus, elle ou il a droit à :

- un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir la recherche d'un logement; ce maximum de trois (3) jours ne comprend pas la durée du trajet aller-retour;

- un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement.

## **E) Recyclage**

Dans le but de réduire le nombre de salariées ou de salariés en disponibilité, la commission peut exiger le recyclage obligatoire d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité. Toutefois, avant de mettre le recyclage en application, la commission doit respecter les modalités convenues par le comité prévu à l'annexe 29.

### **7-3.33 Droits et obligations de la salariée ou du salarié**

#### **A) Droits de la salariée ou du salarié**

- a) Tant et aussi longtemps qu'elle ou il demeure en disponibilité, son traitement progresse normalement;
- b) lorsqu'elle ou il accepte un poste dans une autre commission scolaire en vertu de la présente clause, elle ou il n'est pas soumis à la période d'essai;
- c) lorsqu'elle ou il est relocalisé en vertu de la présente clause, elle ou il transporte chez son nouvel employeur son statut de salariée ou salarié régulier, ou selon le cas, sa permanence, son ancienneté, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon de traitement et sa date d'avancement d'échelon;
- d) la salariée ou le salarié, relocalisé à la suite de l'application du paragraphe D) de la clause 7-3.32 ou du sous-paragraphe e) du paragraphe B) de la présente clause et qui doit déménager, bénéficie, de la part de sa commission ou, le cas échéant, d'une autre commission scolaire qui l'embauche, de l'annexe 2 aux conditions y prévues dans la mesure où les allocations prévues au « Régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi » ne s'appliquent pas.

#### **B) Obligations de la salariée ou du salarié**

- a) La salariée ou le salarié en disponibilité à qui sa commission ou une autre commission scolaire offre un poste à temps complet, à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail, au moment de sa mise en disponibilité, doit l'accepter dans les situations suivantes :
  - 1- dans le cas d'une salariée ou d'un salarié dont les heures régulières de travail étaient, au moment de sa mise en disponibilité, inférieures à la semaine régulière de travail;
    - si le poste offert par sa commission ou une autre commission scolaire comporte un nombre d'heures régulières de travail au moins égal à celui du poste qu'elle ou il occupait au moment de sa mise en disponibilité;
  - 2- dans le cas d'une salariée ou d'un salarié dont les heures régulières de travail étaient, au moment de sa mise en disponibilité, égales ou supérieures à la semaine régulière de travail;
    - si le poste offert par sa commission ou une autre commission scolaire comporte un nombre d'heures régulières de travail au moins égal à la semaine régulière de travail;
  - 3- dans le cas d'une salariée ou d'un salarié détenant, au moment de sa mise en disponibilité, un poste en service de garde;
    - si le poste offert par sa commission ou une autre commission scolaire comporte un nombre d'heures hebdomadaires de travail correspondant à au moins soixante-quinze pour cent (75 %) de trente-cinq (35) heures hebdomadaires de travail;
  - 4- dans le cas d'une salariée ou d'un salarié détenant, au moment de sa mise à pied, un poste périodique;

- si le poste offert par sa commission ou une autre commission scolaire comporte une année régulière de travail au moins égale à la sienne au moment de sa mise en disponibilité.

Dans les cas où une salariée ou un salarié doit ainsi accepter un poste, elle ou il bénéficie de la clause 7-3.09, le cas échéant, et la clause 7-3.12 s'applique.

Le défaut pour une salariée ou un salarié d'accepter un poste ainsi offert dans les dix (10) jours de l'offre écrite constitue une démission de sa part.

Dans les cas où une salariée ou un salarié en disponibilité accepte volontairement tout autre poste qui lui est offert, elle ou il bénéficie, le cas échéant, des clauses 7-3.09, 7-3.10, selon le cas, et la clause 7-3.12 s'applique;

- b) la salariée ou le salarié en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une autre commission scolaire lorsque le Bureau régional de placement lui en fait la demande. Si elle ou il fait défaut ou néglige de se conformer à cette obligation, elle ou il est considéré comme ayant démissionné;
  - c) la salariée ou le salarié en disponibilité doit fournir sur demande toute information pertinente à sa sécurité d'emploi;
  - d) tant qu'elle ou il demeure en disponibilité, elle ou il est tenu d'effectuer l'une ou l'autre des tâches d'une classe d'emplois de sa catégorie que la commission lui assigne lesquelles doivent être en relation avec ses qualifications, indépendamment du certificat d'accréditation et de l'horaire de travail qui s'appliquaient à cette salariée ou ce salarié à la date de sa mise en disponibilité. Cette assignation ne peut être à plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité;
  - e) la salariée ou le salarié régulier non permanent, ayant complété au moins une année de service actif comme salariée ou salarié régulier et mis à pied à la suite d'une abolition de poste, demeure inscrit sur les listes du Bureau régional de placement jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Pendant cette période, elle ou il est tenu d'accepter une offre écrite d'engagement qui pourrait lui être faite par sa commission ou par une autre commission scolaire de la même direction régionale, et ce, dans un délai de dix (10) jours de cette offre. À défaut d'accepter, son nom est rayé des listes du Bureau régional de placement.
- C) La date de la signature du récépissé du dépôt des documents expédiés par la poste recommandée ou par télécopieur constitue une preuve « prima facie » servant à calculer les délais prévus à la présente clause.

### **7-3.34**

Aux fins d'application de l'article 7-3.00, lieu de travail signifie le lieu de travail où une salariée ou un salarié exerce habituellement ses fonctions.

Dans le cas où une salariée ou un salarié exerce habituellement ses fonctions dans plusieurs lieux, le lieu de travail désigne le lieu où elle ou il reçoit généralement ses directives et où elle ou il doit rendre compte de ses activités; dans ce dernier cas, si la salariée ou le salarié concerné reçoit ses directives dans plusieurs lieux, le lieu de travail aux fins d'application de l'article 7-3.00 est celui que la commission détermine pour la durée de la convention; la commission informe par écrit la salariée ou le salarié et le syndicat du lieu de travail ainsi déterminé.

Aux fins d'application de l'article 7-3.00, voie routière désigne le plus court chemin public normalement utilisé.

### **Obligations de la commission**

#### **7-3.35**

Lorsque la commission doit procéder à un embauchage, en vue de combler un poste à temps complet qui est vacant, autre qu'un poste temporairement vacant, elle adresse une demande au Bureau régional de placement desservant son territoire en précisant la classe d'emplois et les exigences du poste à combler.

La commission qui embauche une personne référée par le Bureau régional de placement lui reconnaît son statut de salariée ou salarié régulier ou, selon le cas, sa permanence, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon de traitement, sa date d'avancement d'échelon et l'ancienneté qu'elle avait à son départ.

La commission doit informer le Bureau régional de placement du nom des salariées ou salariés qu'elle met en disponibilité ainsi que du nom des salariées ou salariés réguliers non permanents ayant complété au moins une année de service actif et qu'elle met à pied.

### **7-3.36**

À la suite de la prise en charge par une autre commission scolaire de l'enseignement à l'enfance en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, ou de l'enseignement aux élèves d'un niveau ou d'une option, dans le cadre de l'application de l'article 213 de la Loi sur l'instruction publique, la salariée ou le salarié régulier ou la salariée ou le salarié permanent, qui est affecté par une réduction de personnel quant à la majeure partie de son travail, passe obligatoirement à l'emploi de cette autre commission scolaire.

Toutefois, avec l'accord de la commission qui ne dispense plus cet enseignement, elle ou il peut demeurer à l'emploi de celle-ci à la condition qu'il n'en résulte pas de mise à pied, ni de mise en disponibilité à cause de cet accord.

À compter de l'anniversaire de la prise en charge de cet enseignement, la commission scolaire qui l'a pris en charge peut procéder à des mises à pied ou, selon le cas, à des mises en disponibilité.

### **7-3.37**

Sur demande, le Bureau régional de placement transmet au syndicat un relevé des postes à combler par voie d'engagements de même qu'un relevé des salariées ou salariés en disponibilité, des salariées ou salariés réguliers mis à pied inscrits sur les listes; ces listes ne sont transmises que si elles sont disponibles.

Le Bureau national de placement fait parvenir mensuellement à l'organisme désigné par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale un relevé des postes à combler par voie d'engagement dans les commissions de même qu'un relevé des salariées ou salariés en disponibilité ou mis à pied inscrits sur les listes des bureaux régionaux.

### **7-3.38 Intégration des commissions scolaires**

- A) Lors d'une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou de plusieurs autres commissions), une annexion ou une restructuration, les droits et obligations des parties concernées originant de la convention sont maintenus auprès de la nouvelle commission scolaire.
- B) Lors d'une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou de plusieurs autres commissions), une annexion ou une restructuration, les problèmes résultant directement de l'intégration et affectant les droits et obligations des parties concernées originant de la convention font l'objet d'une entente entre le syndicat et la commission impliqués. La conclusion de cette entente par le syndicat et la commission équivaut, en conjonction avec le maintien en vigueur de la convention mentionnée au paragraphe A) précédent, à la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail.
- C) Si les parties ne parviennent pas à la conclusion d'une entente dans le cadre du paragraphe B) précédent dans les soixante (60) jours de l'avis d'autorisation émis par le Ministère de procéder à l'intégration, le tout est référé à l'arbitrage de différend conformément au Code du travail. L'arbitre a comme mandat de régler les problèmes résultant directement de l'intégration et affectant les droits et obligations des parties mentionnées au paragraphe B) précédent; l'arbitre pourra également, si elle ou il le juge nécessaire, donner des effets rétroactifs, au jour de l'intégration, à sa décision à la condition qu'ils soient applicables.
- D) Pendant l'année financière précédant une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou de plusieurs autres commissions), une annexion ou une restructuration, la commission ne peut procéder à une réduction de son personnel qui résulterait en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité, selon le cas, de salariées ou salariés réguliers ou de salariées ou salariés permanents si la cause de cette réduction provient de cette fusion, annexion ou restructuration.

Cependant, à compter de l'année financière de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, cette nouvelle commission, cette commission annexante ou cette commission restructurée peut procéder à une réduction de personnel résultant en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité.

- E) La présente clause ne peut en aucune manière avoir pour effet de retarder ou empêcher toute fusion, annexion ou restructuration de commissions. »

50. La clause 7-4.20 est remplacée par la clause suivante :

**« 7-4.20**

L'exercice du droit mentionné à la clause 7-4.18 est subordonné aux modalités et conditions suivantes :

- A) le poste à combler doit l'être conformément à la clause 7-1.03 et au paragraphe A) de la clause 7-3.22 de la convention, sous réserve de toute disposition contenue à la présente clause;
- B) la salariée ou le salarié soumet sa candidature par écrit;
- C) dès la première étape prévue à la clause 7-1.03 et au paragraphe A) de la clause 7-3.22, la salariée ou le salarié obtient le poste si elle ou il possède plus d'ancienneté que les autres salariées ou salariés ou personnes concernés;
- D) la salariée ou le salarié doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission;
- E) l'accès à ce poste par la salariée ou le salarié ne peut constituer une promotion, sauf à l'étape C) de la clause 7-1.03 et aux paragraphes B) et C) de la clause 7-3.22;
- F) le droit de la salariée ou du salarié ne peut s'exercer qu'au cours des deux (2) années suivant immédiatement le début de son absence ou dans l'année suivant la date de la consolidation selon l'échéance la plus éloignée.

Toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités d'exercice du droit mentionné à la clause 7-4.18 que celles prévues à la présente clause, à la condition que cela n'ait pas pour effet de modifier les dispositions relatives à la sécurité d'emploi; notamment, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un mouvement de personnel particulier relatif à la priorité d'emploi. »



## CHAPITRE 8

51. L'article 8-1.00 est remplacé par l'article suivant :

### « 8-1.00 ANCIENNETÉ

#### **8-1.01 Lors de l'entrée en vigueur de la convention**

Sous réserve de l'annexe 27, la salariée ou le salarié à l'emploi de la commission le 1<sup>er</sup> février 2006 conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date selon le calcul qui est prévu à l'article 8-1.00 de la convention collective 2000-2002.

Dans les soixante (60) jours qui suivent le 30 avril 2006, la commission transmet au syndicat la liste d'ancienneté officielle en vigueur à cette date. L'ancienneté contenue à cette liste ne peut être contestée par voie de grief, malgré toute disposition contraire.

#### **8-1.02 Ordre d'ancienneté**

Sous réserve de l'annexe 27, l'ancienneté de la salariée ou du salarié régulier correspond à son ancienneté reconnue au 30 juin précédent et s'exprime en année, mois, jour. À compter du 1<sup>er</sup> février 2006, l'ancienneté devient un ordre d'ancienneté établi selon le présent article et ne peut être modifié sous réserve des clauses 8-1.03 et 8-1.04.

#### **8-1.03 Calcul de l'ordre d'ancienneté pour la salariée ou le salarié qui acquiert le statut de salariée ou salarié régulier**

Lorsqu'une salariée ou un salarié acquiert le statut de salariée ou salarié régulier après le 1<sup>er</sup> février 2006, la commission calcule son ancienneté qu'elle ou il a accumulée au 30 juin de l'année précédente.

Est ainsi reconnue comme ancienneté toute période travaillée pour le compte de la commission avant l'obtention de ce statut, à titre de salariée ou salarié visé aux clauses 1-2.31 ou 1-2.34, aux articles 10-1.00 et 10-2.00 ou à l'article 10-3.00 d'une convention collective antérieure, et ce, rétroactivement à sa première date d'embauche, à moins d'une interruption du travail de plus de vingt-quatre (24) mois, auquel cas le temps travaillé avant cette interruption n'est pas comptabilisé. La période travaillée est calculée au prorata des heures régulières de travail.

À la date où cette salariée ou ce salarié acquiert le statut de salariée ou salarié régulier, la commission l'intègre à la liste d'ancienneté officielle selon son ordre d'ancienneté. Toutefois, lorsque la salariée ou le salarié visé au premier alinéa n'a pas accumulé d'ancienneté au 30 juin de l'année précédente, la commission l'intègre à la liste d'ancienneté officielle au dernier rang.

La commission informe par écrit la salariée ou le salarié de son ancienneté, exprimée en année, mois, jour, ainsi que de son ordre d'ancienneté et en transmet copie au syndicat. Cette salariée ou ce salarié qui allègue une erreur dans le calcul de son ancienneté peut soumettre un grief conformément à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'avis transmis par la commission.

La salariée ou le salarié, qui appartient à un groupe de salariées ou salariés différent de celui mentionné ci-haut et qui s'intègre dans un poste de l'une des classes d'emplois prévues au Plan de classification est intégré à la liste d'ancienneté officielle au dernier rang. Cependant, son ancienneté pour des fins autres que les mouvements de personnel et la sécurité d'emploi correspond à sa période d'emploi à la commission.

#### **8-1.04 Perte de l'ancienneté et de l'ordre d'ancienneté**

La salariée ou le salarié régulier perd son ancienneté et son ordre d'ancienneté dans les cas suivants :

- A) lors d'une cessation définitive de son emploi;
- B) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois;
- C) lorsqu'elle ou il refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les dix (10) jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée ou par télécopieur à sa dernière adresse connue.

### **8-1.05 Mise à jour de la liste d'ancienneté**

Le 30 juin de chaque année financière, la commission fait une mise à jour de la liste d'ancienneté pour l'ensemble des salariées et salariés réguliers déjà inscrits sur la liste officielle, en ajoutant pour chaque salariée ou salarié régulier une année additionnelle sans aucun prorata.

Au plus tard le 31 août de chaque année, une copie de cette liste est transmise au syndicat et est affichée pour une période de quarante-cinq (45) jours dans ses immeubles.

### **8-1.06 Liste d'ancienneté officielle**

La liste d'ancienneté affichée devient officielle à l'expiration de la période d'affichage, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle. Toute révision demandée après que la liste soit devenue officielle ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt d'un grief originant de cette liste. Toute erreur alléguée relative à la mise à jour de la liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief qui peut être soumis conformément à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

L'alinéa précédent s'applique à la suite de chaque mise à jour de la liste d'ancienneté.

### **8-1.07 Salariée ou salarié absent lors de l'affichage de la liste d'ancienneté**

Lors de l'affichage de la liste d'ancienneté, la commission en transmet copie à la salariée ou au salarié qui a été absent pendant les quatre (4) premières semaines de l'affichage; cela ne peut cependant avoir pour effet d'empêcher la liste d'ancienneté de devenir officielle ni de retarder ou de prolonger la période d'affichage. »

52. La clause 8-2.03 est remplacée par la clause suivante :

#### **« 8-2.03**

Malgré la clause 8-2.01 ou la clause 8-2.02, pour certaines classes d'emplois comme, par exemple, mécanicienne ou mécanicien de machines fixes ou gardienne ou gardien, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service, et ce, sujet aux clauses 8-2.12 et 8-2.13. Il est convenu que tout horaire impliquant le travail le samedi ou le dimanche comporte deux (2) jours consécutifs de congé. »

53. La clause 8-2.05 est remplacée par la clause suivante :

#### **« 8-2.05**

Dans le cas où la salariée ou le salarié bénéficie d'un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, les échelles de traitements s'appliquent au prorata des heures régulières travaillées, par rapport à celles prévues à la clause 8-2.01 ou à la clause 8-2.02, selon le cas et par rapport à 35 heures pour les salariées et les salariés détenant un poste en service de garde. »

54. La clause 8-2.06 est remplacée par la clause suivante :

#### **« 8-2.06**

En service de garde et en adaptation scolaire, la commission doit créer des postes comportant le plus grand nombre d'heures possible sans dépasser une semaine de travail de trente-cinq (35) heures. »

55. La clause 8-2.08 est remplacée par la clause suivante :

**« 8-2.08**

Lors de l'établissement des postes en service de garde ceux-ci doivent comprendre, en dehors de la présence des élèves, du temps de planification, de préparation et d'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres de concertation de l'équipe-école, pour les suivis auprès d'intervenants ou des parents. »

56. La clause 8-2.09 est remplacée par la clause suivante :

**« 8-2.09**

Lors de l'établissement des postes en adaptation scolaire, la commission doit tenir compte des services offerts à la clientèle de l'adaptation scolaire et des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage qui fréquentent un service de garde.

De plus, les postes en adaptation scolaire doivent comprendre, en dehors de la présence des élèves, du temps de planification, de préparation et d'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres de concertation de l'équipe-école, pour les suivis auprès d'intervenants ou des parents. Toutefois, ce temps ne s'applique pas aux postes de la classe d'emplois de préposée ou préposé aux élèves handicapés. »

57. La clause 8-2.14 suivante est ajoutée :

**« 8-2.14**

Pour les salariées et les salariés détenant un poste en service de garde, seules les clauses 8-2.05 à 8-2.08 et 8-2.11 s'appliquent. »

58. La clause 8-3.10 suivante est ajoutée :

**« 8-3.10**

Les clauses 8-3.05 à 8-3.07 et la clause 8-3.09 s'appliquent à la salariée et au salarié détenant un poste en service de garde uniquement lorsqu'elle ou il est tenu d'effectuer des heures de travail après trente-cinq (35)<sup>1</sup> heures.

<sup>1</sup> Toutefois, ne peut être considérée à titre d'heure supplémentaire, toute heure effectuée par une salariée ou un salarié en sus de trente-cinq (35) heures à la suite de l'application de la clause 8-2.04 ou de toute entente qui en tient lieu. »

59. L'article 8-5.00 est remplacé par l'article suivant :

**« 8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

À compter du 1<sup>er</sup> février 2006, le texte de cet article apparaissant à l'annexe 25 constitue le texte convenu entre la commission et le syndicat tant qu'il n'a pas été modifié, abrogé ou remplacé. »

60. L'article 8-7.00 est remplacé par l'article suivant :

**« 8-7.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

À compter du 1<sup>er</sup> février 2006, le texte de cet article apparaissant à l'annexe 25 constitue le texte convenu entre la commission et le syndicat tant qu'il n'a pas été modifié, abrogé ou remplacé. »

## CHAPITRE 9

61. La clause 9-2.06 est remplacée par la clause suivante :

**« 9-2.06**

L'arbitre en chef ou, en son absence, la greffière ou le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef :

- A) dresse le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentantes ou représentants des parties à l'entente nationale;
- B) nomme une ou un arbitre parmi les personnes mentionnées à la clause 9-2.02;
- C) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage. Cependant, l'arbitrage a lieu sur le territoire de la commission lorsque la commission et le syndicat en conviennent;
- D) indique, pour chaque grief, s'il s'agit d'un arbitrage déferé, soit à une ou un arbitre seul ou une ou un arbitre assisté d'assesseures ou d'assesseurs selon la procédure décrite au présent article, soit à une ou un arbitre seul selon la procédure d'arbitrage sommaire prévu à l'article 9-3.00, soit à une ou un arbitre selon la procédure accélérée décrite à l'annexe 17.

Le greffe en avise les arbitres, les assesseures ou assesseurs, les parties concernées, la Centrale, la Fédération et le Ministère.

La partie qui adresse une demande de remise d'une séance d'arbitrage dans un délai de trente (30) jours ou moins d'une date d'audition verse à l'arbitre une indemnité de quatre cents dollars (400 \$) à titre de frais d'annulation; si la demande de remise est conjointe, les frais d'annulation sont partagés également entre les parties. »

62. La clause 9-2.07 est remplacée par la clause suivante :

**« 9-2.07**

L'arbitre unique qui a été nommé pour entendre un grief selon la procédure sommaire d'arbitrage prévue à l'article 9-3.00 en est spécifiquement informé par le greffe.

Il en est de même de l'arbitre nommé pour entendre un grief selon la procédure accélérée décrite à l'annexe 17 ou pour agir à titre de médiatrice ou médiateur dans le cadre de la médiation préarbitrale. »

63. La clause 9-2.11 est remplacée par la clause suivante :

**« 9-2.11**

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'elle ou il juge appropriées.

L'arbitre s'assure aussi du respect des règles de fonctionnement du greffe et plus particulièrement, celles apparaissant à l'annexe 17. »

64. La clause 9-2.22 est remplacée par la clause suivante :

**« 9-2.22**

**A) Frais et honoraires de l'arbitre**

Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de la partie perdante sauf dans le cas d'un grief contestant un congédiement auquel cas ils sont à la charge du Ministère.

Si un grief est partiellement accepté, l'arbitre détermine le partage des coûts que chaque partie doit payer. Les frais et honoraires de tout autre tiers appelé à trancher un litige dans le cadre d'une médiation, sont assumés à parts égales entre la commission et le syndicat.

**B) Modalités**

Le paragraphe A) ne s'applique que pour tout grief déposé à compter du 1<sup>er</sup> février 2006. Tout grief déposé antérieurement à cette date continue d'être visé par la clause 9-2.22 de la convention collective 2000-2002.

**C) Frais du greffe**

Les frais du greffe et la rémunération du personnel du greffe sont à la charge du Ministère.

Les audiences et les délibérés d'arbitrage se tiennent dans les locaux fournis sans frais de location. »

## CHAPITRE 10

65. La clause 10-1.04 est remplacée par la clause suivante :

### « 10-1.04

La salariée ou le salarié travaillant dans le cadre des cours de l'éducation des adultes bénéficie des clauses ou articles suivants de la convention :

1-1.01	But de la convention
1-2.00	Les définitions suivantes s'appliquant à son statut :
	1-2.02, 1-2.06, 1-2.07, 1-2.08, 1-2.09, 1-2.10, 1-2.11, 1-2.12, 1-2.13, 1-2.14, 1-2.15, 1-2.16, 1-2.18, 1-2.20, 1-2.21, 1-2.30, 1-2.34, 1-2.35, 1-2.36, 1-2.39, 1-2.40
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
1-4.00	Harcèlement sexuel en milieu de travail
1-5.00	Accès à l'égalité
2-1.01 E)	Champ d'application
2-2.00	Reconnaissance
3-1.00	Représentation syndicale
3-2.00	Réunion de comités mixtes
3-3.00	Libérations syndicales : seules les clauses suivantes s'appliquent :
	3-3.03, 3-3.04, 3-3.05, 3-3.06, 3-3.07, 3-3.08
3-4.00	Affichage et distribution
3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux
3-6.00	Retenue syndicale
3-7.00	Régime syndical
3-8.00	Documentation
4-1.00	Comité des relations du travail
5-4.00	Droits parentaux (dans le cas de la salariée ou du salarié dont l'embauche est de six (6) mois ou plus suivant les conditions et modalités mentionnées à l'annexe 16 de la convention)
5-8.00	Responsabilité civile
6-3.00	Taux et échelles de traitement
6-7.00	Frais de voyage et de déplacement
6-11.00	Versement de la paie
7-1.03 H)	Séquence de comblement de poste définitivement vacant ou nouvellement créé
7-1.07	Retour à son ancien emploi ou en mise à pied à la suite d'une période d'essai pour un poste comblé selon la clause 7-1.03
8-4.00	Mesures disciplinaires
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
11-2.00	Impression de la convention
11-3.00	Arrangements locaux
11-4.00	Annexes
11-5.00	Interprétation des textes
11-6.00	Entrée en vigueur de la convention
Annexe 1	Taux et échelles de traitement horaires
Annexe 4	Dispositions relatives aux droits parentaux »

66. La clause 10-1.06 est modifiée en remplaçant les paragraphes A) et B) par les paragraphes suivants :

**« 10-1.06**

Lorsque la commission organise des sessions de cours dans le cadre des cours d'éducation des adultes, elle établit, pour chaque session de cours, ses besoins de personnel couvert par le présent article. Par la suite, la commission comble ses besoins selon l'ordre suivant :

- A) elle rappelle au travail les salariées ou salariés de l'établissement concerné par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi;
- B) elle rappelle au travail les salariées ou salariés travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes et bénéficiant d'un droit de rappel par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi; »

67. La clause 10-1.09 est remplacée par la clause suivante :

**« 10-1.09**

Si plus d'une candidate ou d'un candidat rencontre les conditions de la clause précédente, la commission procède :

- dans le cas des salariées ou salariés visés aux sous-paragraphes a) et b) du paragraphe C) de la clause 10-1.06, suivant un équivalent de l'ancienneté obtenu par l'application de la clause 8-1.03;
- dans le cas des salariées ou salariés visés au sous-paragraphe c) du paragraphe C) de la clause 10-1.06, suivant l'ordre d'ancienneté. »

68. Le titre de l'article 10-2.00 est remplacé par le titre suivant :

**« 10-2.00 POUR LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ DE CAFÉTÉRIA ET LA SURVEILLANTE OU LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES TRAVAILLANT RESPECTIVEMENT MOINS DE QUINZE (15) HEURES PAR SEMAINE »**

69. La clause 10-2.02 est remplacée par la clause suivante :

**« 10-2.02**

La salariée ou le salarié de cafétéria et la surveillante ou le surveillant d'élèves à l'emploi de la commission le 1<sup>er</sup> février 2006 qui, quoique travaillant dix (10) heures ou moins par semaine détenait, en date de la signature de la convention collective 1979-1982, un poste au sens de la convention 1975-1979, dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de leur lien d'emploi depuis cette date; ces salariées ou salariés qui détenaient un poste et un statut de salariée ou salarié à temps partiel les conservent, sous réserve du chapitre 7-0.00.

La salariée ou le salarié de cafétéria et la surveillante ou le surveillant d'élèves occupant un poste à temps partiel comportant moins de quinze (15) heures par semaine et qui est à l'emploi de la commission le 1<sup>er</sup> février 2006 conserve, sous réserve du chapitre 7-0.00, son poste et son statut dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi depuis cette date. »

70. La clause 10-2.03 est remplacée par la clause suivante :

« **10-2.03**

La salariée ou le salarié visé au présent article bénéficie des clauses ou articles suivants de la convention :

1-1.01	But de la convention
1-2.00	Les définitions suivantes s'appliquant à son statut :
	1-2.02, 1-2.06, 1-2.07, 1-2.08, 1-2.09, 1-2.10, 1-2.11, 1-2.12, 1-2.13, 1-2.14, 1-2.15, 1-2.16, 1-2.18, 1-2.20, 1-2.21, 1-2.30, 1-2.34, 1-2.35, 1-2.36, 1-2.39, 1-2.40
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
1-4.00	Harcèlement en milieu de travail
1-5.00	Accès à l'égalité
2-1.01 F)	Champ d'application
2-2.00	Reconnaissance
3-1.00	Représentation syndicale
3-2.00	Réunion de comités mixtes
3-3.00	Libérations syndicales : seules les clauses suivantes s'appliquent :
	3-3.03, 3-3.04, 3-3.05, 3-3.06, 3-3.07, 3-3.08
3-4.00	Affichage et distribution
3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux
3-6.00	Retenue syndicale
3-7.00	Régime syndical
3-8.00	Documentation
4-1.00	Comité des relations du travail
4-3.00	Participation au conseil d'établissement
5-4.00	Droits parentaux (dans le cas de la salariée ou du salarié dont l'embauche est de six (6) mois ou plus suivant les conditions et modalités mentionnées à l'annexe 16 de la convention)
5-7.02 A)	Perfectionnement organisationnel
5-7.02 B)	Perfectionnement fonctionnel
5-8.00	Responsabilité civile
5-9.00	Congé sans traitement pour études
6-1.00	Règles de classement
6-2.00	Détermination de l'échelon
6-3.00	Taux et échelles de traitement
6-7.00	Frais de voyage et de déplacement
6-11.00	Versement de la paie
7-1.03 H)	Séquence de comblement de poste définitivement vacant ou nouvellement créé
7-1.07	Retour à son ancien emploi ou en mise à pied à la suite d'une période d'essai pour un poste comblé selon la clause 7-1.03
7-1.10	Qualifications et exigences
7-6.00	Travail à forfait
8-4.00	Mesures disciplinaires
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
9-1.00	Procédure de règlement des griefs pour l'application du présent article
9-2.00	Procédures d'arbitrage pour l'application du présent article
9-3.00	Procédure d'arbitrage sommaire pour l'application du présent article
9-4.00	Mésentente pour l'application du présent article
11-2.00	Impression de la convention
11-3.00	Arrangements locaux
11-4.00	Annexes
11-5.00	Interprétation des textes
11-6.00	Entrée en vigueur de la convention
Annexe 1	Taux et échelles de traitement horaires
Annexe 4	Dispositions relatives aux droits parentaux »



71. La clause 10-2.06 est remplacée par la clause suivante :

**« 10-2.06**

Lors d'une mise à pied incluant une mise à pied temporaire d'une salariée ou d'un salarié couvert par le présent article, la commission procède par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre inverse de leur durée d'emploi.

En cas de rappel, elle procède premièrement par lieu physique, par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi auprès des salariées ou salariés mis à pied depuis moins de dix-huit (18) mois et deuxièmement, par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi à même une liste au niveau de la commission et sur laquelle la commission inscrit les salariées ou salariés mis à pied depuis moins de dix-huit (18) mois qui ont demandé par écrit d'être inscrits sur cette liste.

Pour bénéficier de ce droit de rappel, la salariée ou le salarié doit avoir complété la période de probation prévue à la clause 10-2.05.

Lorsqu'il y a possibilité d'ajout d'heures ou de remplacement, ces heures sont attribuées par ordre de durée d'emploi, et ce, prioritairement par lieu physique, sans toutefois atteindre quinze (15) heures par semaine. »

72. L'article 10-3.00 est abrogé.

## CHAPITRE 11

73. L'article 11-1.00 est remplacé par l'article suivant :

**« 11-1.00 DÉPÔTS À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE**

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

À compter du 1<sup>er</sup> février 2006, le texte de cet article apparaissant à l'annexe 25 constitue le texte convenu entre la commission et le syndicat tant qu'il n'a pas été modifié, abrogé ou remplacé. »

74. La clause 11-2.01 est remplacée par la clause suivante :

**« 11-2.01**

La partie patronale négociante à l'échelle nationale imprime le texte de la convention sous format unique, dans les meilleurs délais après le 30 avril 2006, et en rend un exemplaire disponible pour chaque salariée et salarié de même qu'un nombre suffisant pour le syndicat. La partie patronale fait de même avec le Plan de classification. »

75. La clause 11-2.04 est remplacée par la clause suivante :

**« 11-2.04**

Aux fins d'application des clauses 11-2.01 et 11-2.03, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale informe la partie patronale négociante à l'échelle nationale, dans les trente (30) jours suivant le 30 avril 2006, du nombre exact d'exemplaires de la convention et du Plan de classification suffisant pour les salariées et salariés membres des syndicats pour lesquels elle négocie. »

## ANNEXES

76. Les annexes suivantes de la convention collective 2000-2002 sont abrogées :

- « Annexe 6 Lettre d'entente relative à la rémunération des salariées et salariés des services de garde
- Annexe 16 Normes de transfert et d'intégration
- Annexe 18 Facturation magnétique des primes d'assurance collective
- Annexe 19 L'évaluation des emplois
- Annexe 21 Intégration de certaines salariées ou certains salariés à la date d'entrée en vigueur de la convention
- Annexe 23 Changement du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires d'assurance de personnes découlant de l'implantation des commissions scolaires francophones et anglophones
- Annexe 24 Arbitrage
- Annexe 25 Mesures transitoires pour le personnel des services de garde dans le cadre de la présente convention
- Annexe 26 Conseil d'établissement
- Annexe 29 Comité technique sur les assurances
- Annexe 31 Lettre d'entente intervenue entre d'une part, la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) et la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) et d'autre part, le Gouvernement du Québec pour le personnel de soutien et le personnel professionnel du réseau de l'éducation et pour le personnel du réseau de la santé et des services sociaux
- Annexe 32 Annexe relative à l'application de la convention à la suite du changement d'allégeance syndicale aux commissions scolaires des Premières-Seigneuries et de la Beauce-Etchemin »

77. L'annexe 3 est modifiée en remplaçant les articles I et VII par les articles suivants :

« **OBJET : CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

**I- Durée du contrat**

Le présent contrat entre en vigueur le \_\_\_\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_.

Il peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles V à XII des présentes.

**VII- Congé sans traitement et mise à pied temporaire**

Au cours de la durée du contrat, le total d'un ou des congés sans traitement et d'une ou des mises à pied temporaires autorisés et suivant la convention ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée du présent contrat est prolongée d'autant.

Toutefois, si le total de ce ou de ces congés sans traitement et cette ou ces mises à pied temporaires est supérieur à douze (12) mois, l'entente prend fin à la date où cette durée atteint douze (12) mois et l'article V du présent contrat s'applique. »

78. L'annexe 5 est modifiée en remplaçant l'article 14 par l'article suivant :

- « 14) Le nombre d'heures non travaillées par semaine par la salariée ou le salarié participant au régime est comblé, le cas échéant, selon la clause 7-1.22 ou de la clause 7-1.25 selon le secteur visé. »

79. L'annexe 6 est remplacée par l'annexe suivante :

« **ANNEXE 6 LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES ÉDUCATRICES OU ÉDUCATEURS EN SERVICES DE GARDE**

Conformément à l'article 6 de l'annexe 6 de la convention collective 2000-2002, les parties conviennent de poursuivre leurs travaux sur la définition des qualifications requises pour la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en service de garde. »

80. L'annexe 7 est remplacée par l'annexe suivante :

**« ANNEXE 7 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES**

La partie syndicale négociante CSQ-CSN-FTQ, d'une part, et le Gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application. »

81. L'annexe 9 est remplacée par l'annexe suivante :

**« ANNEXE 9 MÉDIATION ARBITRALE**

- 1) La commission et le syndicat qui conviennent, par écrit, conformément à la clause 9-2.22, de la procédure de médiation arbitrale informent le greffe dans les meilleurs délais et précisent, s'il y a lieu, le ou les griefs antérieurs sur lesquels portent la médiation arbitrale.
- 2) Les parties s'entendent à même la liste des arbitres prévus à la convention sur la personne devant agir à titre de médiatrice-arbitre ou de médiateur-arbitre et en informent le greffe. S'il n'y a pas d'entente, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre est nommé, à la demande de l'une des parties, par l'arbitre en chef à même cette liste.
- 3) La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre tente d'amener les parties à un règlement. À cet effet, elle ou il dispose des pouvoirs de conciliation.

Si un règlement intervient à cette étape, il est consigné par écrit et lie les parties.

- 4) À défaut de règlement, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre doit disposer du grief conformément aux clauses 9-3.04 et 9-3.05 et à l'article 9-2.00 qui ne sont pas incompatibles avec la présente annexe. »

82. L'annexe 11 est remplacée par l'annexe suivante :

**« ANNEXE 11 DÉMÉNAGEMENT DU SIÈGE SOCIAL DE LA COMMISSION SCOLAIRE DU LITTORAL; SUSPENSION DES ACTIVITÉS DE LA COMMISSION SCOLAIRE DE LA BAIE-JAMES, POUR LE TERRITOIRE DES CHANTIERS LG-2, LG-3 OU LG-4**

Advenant le déménagement du siège social de la Commission scolaire du Littoral ou advenant une suspension des activités de la Commission scolaire de la Baie-James, pour le territoire des chantiers LG-2, LG-3 ou LG-4, pendant la durée de la présente convention, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent d'appliquer, en faisant les adaptations nécessaires, le paragraphe B) de la clause 7-3.38. »

83. L'annexe 12 est remplacée par l'annexe suivante :

**« ANNEXE 12                    RÉAFFECTATION D'UNE SALARIÉE OU D'UN SALARIÉ AU-DELÀ DE CINQUANTE (50) KILOMÈTRES**

À la demande de l'une ou l'autre, les parties négociantes à l'échelle nationale forment un comité paritaire.

Ce comité a pour mandat :

- 1) d'étudier le cas des salariées ou salariés qui se trouveraient dans la situation d'être relocalisés obligatoirement pour une deuxième (2<sup>e</sup>) fois à la suite de l'application de l'article 7-3.00;
- 2) de formuler des recommandations au Bureau régional de placement à l'égard des ces cas.

Ledit comité est composé de six (6) membres :

- trois (3) représentantes ou représentants nommés par la partie patronale négociante à l'échelle nationale;
- trois (3) représentantes ou représentants nommés par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale.

Le Bureau régional de placement doit appliquer les recommandations unanimes des membres du comité attestées par écrit. »

84. L'annexe 14 est remplacée par l'annexe suivante :

**« ANNEXE 14                    CLASSEMENT DE CERTAINES SALARIÉES OU CERTAINS SALARIÉS**

La présente annexe s'applique uniquement aux salariées ou salariés pour qui la présente convention constitue la première convention et aux salariées ou salariés qui bénéficient d'une première accréditation avant le 31 mars 2010.

Dans ces cas, la commission transmet à la salariée ou au salarié, dans les soixante (60) jours de leur accréditation, un avis établissant la classe d'emplois et l'échelon qu'elle ou il détient et en fait parvenir simultanément copie au syndicat.

La salariée ou le salarié, dont le classement (classe d'emplois et échelon) a été ainsi établi et qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de celle qui lui a été attribuée ou qui prétend que l'échelon qui lui a été attribué ne correspond pas à celui auquel elle ou il a droit, peut soumettre un grief de classement dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de son avis de classement. Ce grief peut aussi être soumis par le syndicat et doit, dans la mesure du possible, exposer les motifs du désaccord. La commission communique sa réponse à la salariée ou au salarié, avec copie au syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la réception du grief de classement.

En cas de réponse insatisfaisante ou, à défaut, de réponse dans le délai prévu, la salariée ou le salarié ou le syndicat peut, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu pour la réponse, soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00. En cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique.

Dans ce cas, l'arbitre ne peut déterminer que la classe d'emplois du Plan de classification dans laquelle la salariée ou le salarié aurait dû être classé ainsi que l'échelon de traitement. Si l'arbitre ne peut établir la concordance entre les attributions caractéristiques de la salariée ou du salarié dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par la commission et une classe d'emplois prévue au Plan de classification, les clauses 6-1.09 et 6-1.11 à 6-1.16 inclusivement s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

L'application des présentes dispositions ne peut avoir pour effet d'entraîner la rétrogradation de la salariée ou du salarié en cause. »

85. L'annexe 15 est remplacée par l'annexe suivante :

**« ANNEXE 15 CONCERNANT LA COMMISSION SCOLAIRE DE LAVAL  
RELATIVEMENT AUX MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET DÉLAIS  
PRÉVUS AUX CLAUSES 7-3.05 ET 7-3.07 DE LA CONVENTION**

Compte tenu notamment du paragraphe J) de la clause 7-3.08 et du nombre de municipalités qui existaient avant la fusion créant la « Ville de Laval », faisant partie du territoire de la Commission scolaire de Laval, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent, malgré toute disposition contraire, que les mouvements de personnel résultant de l'application, le cas échéant, de la clause 7-3.07 puissent s'effectuer jusqu'au 30 septembre et prendre effet à cette date, à moins que la commission et le syndicat ne conviennent d'une autre date. Cependant, ces mouvements de personnel ne s'effectuent pas durant les vacances de la salariée ou du salarié concerné prises pendant la période se situant entre le début de la deuxième semaine du mois de juillet et la fin de la deuxième semaine du mois d'août. »

86. L'annexe 20 est remplacée par l'annexe 17 suivante :

**« ANNEXE 17 ARBITRAGE DE GRIEFS**

Dans le but d'améliorer l'efficacité du système d'arbitrage, d'en réduire les coûts et de favoriser une plus grande responsabilisation des parties locales dans le dossier de l'arbitrage des griefs, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent, tout en maintenant les formules actuelles d'arbitrage prévues à la convention, de constituer un comité national de règlement des griefs et d'instaurer deux nouveaux modes de règlements des griefs, soit la médiation préarbitrale et l'arbitrage accéléré de type « petites créances ».

**I- Comité national de règlement des griefs : mandat**

Le comité national de règlement des griefs, composé d'une ou d'un représentant du CPNCF et d'une ou d'un représentant de la Fédération du personnel de soutien scolaire (CSQ), a notamment pour mandat :

- de conduire des opérations visant à réduire le plus possible le nombre de griefs accumulés, selon les priorités et procédures établies au sein du comité;
- d'intervenir auprès des parties locales avant la fixation d'un dossier afin de les aider à le régler;
- d'aiguiller les parties vers le mode approprié de règlement des griefs;
- de favoriser une meilleure planification des auditions et la réduction de leur durée.

**II- Médiation préarbitrale**

La commission et le syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de certains griefs. À cet effet, les parties expédient un avis conjoint au greffe. Le greffe leur propose une liste de noms de médiatrices et de médiateurs choisis à même la liste prévue à la clause 9-2.02. Lorsque les parties acceptent une ou un arbitre dont le nom apparaît sur cette liste, le greffe fixe, dans les meilleurs délais, la date de la première rencontre de médiation.

Seule une salariée ou seul un salarié de la commission, une personne ou une élue ou un élu du syndicat peut représenter sa partie respective; cependant, l'une ou l'autre des parties peut, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si un règlement intervient, la médiatrice ou le médiateur en prend acte, le consigne par écrit et en dépose copie au greffe. Ce règlement lie les parties.

Le greffe en dépose deux (2) copies conformes au bureau de la ou du commissaire général du travail.

Cette procédure s'applique pour tout groupe de griefs convenu entre la commission et le syndicat.

À défaut d'un règlement de tous les griefs compris dans la démarche de médiation préarbitrale, les griefs restant sont traités selon l'une des procédures d'arbitrage prévues au chapitre 9-0.00 de la convention ou à la présente annexe, selon ce qui est convenu entre les parties. À défaut d'entente, ces griefs sont déférés à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 9-2.00 de la convention.

La médiatrice ou le médiateur ne pourra agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en aient convenu autrement, par écrit, avant le début de la médiation.

Les honoraires et les frais de l'arbitre qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiatrice ou de médiateur sont assumés conformément au paragraphe A) de la clause 9-2.22.

### **III- Procédure d'arbitrage accéléré de type « petites créances »**

#### **1- Griefs admissibles**

Tout grief peut être déféré à cette procédure à la condition que la commission et le syndicat s'entendent explicitement pour qu'il en soit ainsi. Dans ce cas, un avis, signé conjointement par les représentantes ou représentants autorisés des parties constatant l'entente, est expédié au greffe.

À défaut par la commission et le syndicat de signer un avis conjoint exprimant leur intention de déférer un grief à la procédure d'arbitrage accéléré, la commission ou le syndicat peut exprimer séparément cette intention en faisant parvenir un avis écrit distinct au greffe, à cet effet, avec copie conforme à l'autre partie.

Dans ce dernier cas, l'avis écrit du syndicat et celui de la commission doivent être tous deux reçus au greffe au moins sept (7) jours avant la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage.

#### **2- Arbitre**

L'arbitre est nommé par le greffe; il mène l'enquête, interroge les parties et les témoins qui ont été annoncés auparavant à l'autre partie et peut tenter de concilier les parties à leur demande ou avec leur accord.

#### **3- Représentation**

Seule une salariée ou seul un salarié de la commission, une personne ou une élue ou un élu du syndicat peut représenter sa partie respective; cependant, l'une ou l'autre des parties peut, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

#### **4- Durée de l'audition**

Généralement, l'audition d'une cause dure environ une heure.

#### **5- Sentence**

La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion (environ deux (2) pages). Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre la même commission et le même syndicat et portant sur les mêmes faits et clauses.

L'arbitre rend sa sentence et en fait parvenir une copie aux parties dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables de l'audition. Il en dépose également l'original signé au greffe.

- 6- Les articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent, en les adaptant à la procédure d'arbitrage accéléré prévue à la présente annexe, à l'exception de la clause 9-2.03, du deuxième alinéa de la clause 9-2.09, des clauses 9-2.10, 9-2.12, 9-2.14, du premier alinéa de la clause 9-2.15, des premier, deuxième et troisième alinéas de la clause 9-2.16, du premier alinéa de la clause 9-2.17, des clauses 9-2.22, 9-2.23 et 9-2.24.

**IV- Autres mesures contribuant à l'atteinte de l'objectif de réduire les coûts du système d'arbitrage et d'en améliorer l'efficacité**

- A) Dans le but de répondre à l'objectif de réduire les sommes consacrées aux frais et honoraires des arbitres et d'augmenter le nombre de griefs solutionnés, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent :

- d'inviter les parties locales à favoriser l'utilisation des procédures de médiation préarbitrale et d'arbitrage accéléré de type « petites créances »;
- de tenir à jour une liste des demandes conjointes des parties locales en regard de la médiation préarbitrale et de l'arbitrage accéléré de type « petites créances »;
- de soumettre cette liste régulièrement à l'arbitre en chef ou à la greffière ou au greffier en chef, pour lui permettre de déterminer la date d'une première rencontre.

- B) Déroulement des auditions prévues dans le cadre de l'article 9-2.00 :

- Les procureures ou procureurs mandatés à tout dossier de grief se communiquent entre eux et font connaître à l'arbitre la nature du ou des moyens préliminaires qu'elles ou ils entendent soulever, et ce, une semaine avant la tenue de l'audition;
- Toute séance d'audition est fixée à 9 h 30; les procureures ou procureurs, les assesseures ou assesseurs, le cas échéant, et l'arbitre doivent cependant occuper la première demi-heure (½) à une conférence préparatoire privée.

Cette conférence préparatoire a pour objet :

- d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps de disponibilité qu'on y investit et d'accélérer le déroulement des auditions;
- de permettre aux parties de déclarer, si cela n'est pas déjà fait, les moyens de défense en droit autres que les moyens préliminaires qu'elles veulent plaider;
- de cerner le litige et de définir les questions à débattre en cours d'audition;
- d'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire;
- de planifier le déroulement de la preuve qu'on souhaite administrer en cours d'audition;
- d'examiner la possibilité d'admettre certains faits;
- d'analyser toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement des auditions. »



87. L'annexe 18 suivante est ajoutée :

**« ANNEXE 18                    LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA RÉVISION DU PLAN DE CLASSIFICATION ET À LA RÉVISION DU TRAITEMENT DES SECRÉTAIRES D'ÉCOLE**

**Attendu que** la révision du Plan de classification des emplois de soutien technique et paratechnique, administratif et manuel, prévoit la création, l'abolition, la modification et le remplacement de certaines classes d'emplois;

**Attendu que** cette révision implique le maintien et la modification de certaines échelles de traitement;

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent ce qui suit :

**1) Révision du Plan de classification**

Un accord est intervenu entre les parties, conformément à la clause 6-1.13 de la convention, relativement à la création de nouvelles classes d'emplois ou à la modification de classes d'emplois prévues au Plan de classification, édition du 1<sup>er</sup> février 2006.

**2) Intégration des salariées ou des salariés détenant la classe d'emplois d'opératrice ou opérateur de duplicateur offset, d'opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale, ou de responsable d'un service de garde**

- A) La salariée ou le salarié détenant l'une des classes d'emplois prévues au tableau ci-dessous reçoit un avis de classement lui attribuant, le 1<sup>er</sup> février 2006, la classe d'emplois correspondant à la classe d'emplois détenue le jour précédent.
- B) L'avis de classement est transmis par écrit au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2006. Une copie de l'avis de classement est transmise au syndicat.

<b>Classe d'emplois détenue le 31 janvier 2006</b>	<b>Classe d'emplois attribuée le 1<sup>er</sup> février 2006</b>
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset	Opératrice ou opérateur en imprimerie
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale	Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale
Responsable d'un service de garde	Technicienne ou technicien en service de garde

**3) Intégration des salariées ou salariés détenant la classe d'emplois de téléphoniste dans la classe d'emplois d'agente ou d'agent de bureau, classe II**

- A) La salariée ou le salarié, détenant la classe d'emplois de téléphoniste le 31 janvier 2006, est intégré dans la classe d'emplois d'agente ou d'agent de bureau, classe II, le 1<sup>er</sup> février 2006. Un avis de classement à cet effet lui est transmis par écrit au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2006. Une copie de l'avis de classement est transmise au syndicat.
- B) L'intégration de la salariée ou du salarié au 1<sup>er</sup> février 2006 se fait selon la plus avantageuse des formules suivantes :
  - a) à l'échelon qu'elle ou il détenait au 31 janvier 2006;

- b) si la salariée ou le salarié détenait le dernier échelon de son échelle de traitement au 31 janvier 2006, elle ou il se voit attribuer, au 1<sup>er</sup> février 2006, l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois qui correspond à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette classe d'emplois.
- C) La salariée ou le salarié qui considère qu'elle ou il aurait dû se voir attribuer une autre classe d'emplois en vertu du paragraphe A) précédent, peut soumettre un grief à cet effet à la commission dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant son avis de classement. Le grief peut porter également sur l'échelon attribué. Le syndicat peut, dans les mêmes délais, soumettre un grief au nom de cette salariée ou salarié.

Malgré toute autre disposition, le grief est référé, sans autre formalité, à la procédure d'arbitrage sommaire prévue à l'article 9-3.00 et il est entendu par un des arbitres dont le nom apparaît à la clause 6-1.15.

En cas d'arbitrage, l'arbitre détermine la classe d'emplois appropriée ou l'échelon auquel la salariée ou le salarié a droit et les montants de rétroactivité, s'il y a lieu. La classe d'emplois attribuée doit exister dans le Plan de classification en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2006.

**4) Création des classes d'emplois d'opératrice ou d'opérateur en reprographie et d'opératrice ou d'opérateur en reprographie, classe principale**

La salariée ou le salarié qui exerce au 1<sup>er</sup> février 2006, de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de la nouvelle classe d'emploi d'opératrice ou d'opérateur en reprographie ou de la nouvelle classe d'emplois d'opératrice ou d'opérateur en reprographie, classe principale, reçoit un avis de classement lui attribuant cette classe d'emplois.

La salariée ou le salarié qui considère qu'elle ou il aurait dû se voir attribuer la classe d'emplois de l'une des deux (2) classes d'emplois mentionnées à l'alinéa précédent peut soumettre un grief selon la procédure prévue au paragraphe C) de l'article 3.

**5) Rétroactivité et intégration des salariées ou salariés détenant la classe d'emplois de secrétaire d'école dans la classe d'emplois de secrétaire d'école ou de centre**

**Rétroactivité du 1<sup>er</sup> juillet 1998 au 31 janvier 2006**

- A) Rétroactivement au 1<sup>er</sup> juillet 1998, l'échelle de traitement prévue à l'article 6) de la présente annexe est attribuée à la classe d'emplois de secrétaire d'école.
- B) La détermination du taux de traitement de la salariée ou du salarié, pour chacune des périodes visées, se fait selon la plus avantageuse des formules suivantes :
- a) pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 1998 au 31 décembre 1998 et les périodes subséquentes<sup>1</sup>, la commission verse à la salariée ou au salarié la différence entre le taux de traitement de l'échelon qu'elle ou il détenait pendant cette période et le taux de traitement, dans la nouvelle échelle de traitement, de l'échelon correspondant;
- b) toutefois, si la salariée ou le salarié détenait le dernier échelon de son échelle de traitement, la commission lui verse la différence entre le taux de traitement de l'échelon qu'elle ou il détenait pendant cette période et le taux de traitement, de l'échelon, dans la nouvelle échelle de traitement, correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois.

<sup>1</sup> Lire les périodes suivantes :

du 1 <sup>er</sup> janvier 1999 au 31 décembre 1999	du 21 novembre 2002 au 31 mars 2003
du 1 <sup>er</sup> janvier 2000 au 31 décembre 2000	du 1 <sup>er</sup> avril 2003 au 20 novembre 2003
du 1 <sup>er</sup> janvier 2001 au 20 novembre 2001	du 21 novembre 2003 au 20 novembre 2004
du 21 novembre 2001 au 31 décembre 2001	du 21 novembre 2004 au 19 novembre 2005
du 1 <sup>er</sup> janvier 2002 au 20 novembre 2002	du 20 novembre 2005 au 31 janvier 2006

## Intégration et classement au 1er février 2006

- C) La salariée ou le salarié, détenant la classe d'emplois de secrétaire d'école le 31 janvier 2006, est intégré dans la classe d'emplois de secrétaire d'école ou de centre, le 1<sup>er</sup> février 2006. Un avis de classement à cet effet lui est transmis par écrit au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2006. Une copie de l'avis de classement est transmise au syndicat.
- D) L'intégration de la salariée ou du salarié au 1<sup>er</sup> février 2006 se fait selon la plus avantageuse des formules suivantes :
- à l'échelon qu'elle ou il détenait le 31 janvier 2006;
  - si la salariée ou le salarié détenait le dernier échelon de son échelle de traitement au 31 janvier 2006, elle ou il se voit attribuer, au 1<sup>er</sup> février 2006, l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois qui correspond à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette classe d'emplois.
- E) Les parties conviennent que les rajustements salariaux attribués aux secrétaires d'écoles et de centres, n'ont pas pour effet d'exclure cette catégorie d'emploi du programme d'équité salariale. Cette catégorie d'emploi fait donc partie du programme d'équité salariale de l'Intersyndical et du Conseil du trésor et, à cet effet, elle fera l'objet d'une évaluation à partir du plan d'évaluation à 17 sous-facteurs. Le cas échéant, d'autres correctifs salariaux pourraient être déterminés, comme ils pourraient l'être pour d'autres catégories d'emploi à prédominance féminine visées par le programme d'équité salariale.
- 6) **Échelle de traitement de la classe d'emplois de secrétaire d'école applicable rétroactivement au 1<sup>er</sup> juillet 1998**

L'échelle de traitement révisée et applicable<sup>1</sup> à la classe d'emplois de secrétaire d'école est celle apparaissant ci-dessous, pour les périodes indiquées :

Du 1998-07-01 au 1998-12-31		
ÉCHELON	Taux actuel	Taux révisé
1	14,06	14,25
2	14,47	14,69
3	14,92	15,13
4	15,37	15,57
5	15,85	16,04
6	16,34	16,51
7	16,34	17,01

Du 2002-11-21 au 2003-03-31		
ÉCHELON	Taux actuel	Taux révisé
1	15,42	15,69
2	15,88	16,18
3	16,37	16,68
4	16,86	17,17
5	17,38	17,68
6	17,93	18,19
7	17,93	18,75

Du 1999-01-01 au 1999-12-31		
ÉCHELON	Taux actuel	Taux révisé
1	14,27	14,46
2	14,69	14,91
3	15,14	15,36
4	15,60	15,80
5	16,09	16,28
6	16,59	16,76
7	16,59	17,27

Du 2003-04-01 au 2003-11-20		
ÉCHELON	Taux actuel	Taux révisé
1	15,73	16,00
2	16,20	16,50
3	16,70	17,01
4	17,20	17,51
5	17,73	18,03
6	18,29	18,55
7	18,29	19,13

Du 2000-01-01 au 2000-12-31		
ÉCHELON	Taux actuel	Taux révisé
1	14,63	14,82
2	15,06	15,28
3	15,52	15,74
4	15,99	16,20
5	16,49	16,69
6	17,00	17,18
7	17,00	17,70

Du 2003-11-21 au 2004-11-20		
ÉCHELON	Taux actuel	Taux révisé
1	15,76	16,06
2	16,23	16,57
3	16,73	17,08
4	17,23	17,58
5	17,76	18,10
6	18,32	18,63
7	18,32	19,21

<sup>1</sup> Échelle de traitement du rangement neuf (9), comportant sept (7) échelons, selon le système à seize (16) facteurs.

Du 2001-01-01 au 2001-11-20		
ÉCHELON	Taux actuel	Taux révisé
1	15,00	15,19
2	15,44	15,66
3	15,91	16,13
4	16,39	16,61
5	16,90	17,11
6	17,43	17,61
7	17,43	18,14

Du 2004-11-21 au 2005-11-19		
ÉCHELON	Taux actuel	Taux révisé
1	15,79	16,12
2	16,26	16,64
3	16,76	17,15
4	17,26	17,65
5	17,79	18,17
6	18,35	18,71
7	18,35	19,29

Du 2001-11-21 au 2001-12-31		
ÉCHELON	Taux actuel	Taux révisé
1	15,02	15,25
2	15,46	15,72
3	15,94	16,20
4	16,42	16,68
5	16,93	17,18
6	17,46	17,68
7	17,46	18,21

À compter du 2005-11-20		
ÉCHELON	Taux actuel	Taux révisé
1	15,81	16,21
2	16,27	16,71
3	16,77	17,21
4	17,27	17,72
5	17,82	18,26
6	18,37	18,79
7	18,37	19,35

Du 2002-01-01 au 2002-11-20		
ÉCHELON	Taux actuel	Taux révisé
1	15,40	15,63
2	15,85	16,11
3	16,34	16,61
4	16,83	17,10
5	17,35	17,61
6	17,90	18,12
7	17,90	18,67

## 7) Autres dispositions

- A) L'actualisation des qualifications requises de certaines classes d'emplois ne peut avoir pour effet d'attribuer à la salariée ou au salarié une classe d'emplois, un taux de traitement ou un échelon différent de celui qu'il détenait le 31 janvier 2006.
- B) Le classement pouvant découler des modifications apportées au Plan de classification ne peut entraîner une rétrogradation.
- C) Les mouvements de personnel effectués entre le 1<sup>er</sup> février 2006 et le 30 avril 2006 ne sont pas remis en cause.

## 8) Rappel de traitement

- A) La salariée ou le salarié, secrétaire d'école, à l'emploi de la commission entre le 1<sup>er</sup> juillet 1998 et le 30 avril 2006, a droit, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre le traitement ou, selon le cas, le montant auquel elle aurait eu droit compte tenu de son service actif ou du nombre d'heures rémunérées au cours de cette période en vertu des dispositions suivantes de la convention :

5-3.32, 5-3.44, 5-4.00, 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-4.00, 6-5.00, 6-6.00, 6-8.00, 6-9.00, 6-10.00, 7-4.12, 8-3.00, 10-1.01.

et

les montants déjà versés par la commission au même titre entre le 1<sup>er</sup> juillet 1998 et le 30 avril 2006.

- B) La salariée ou le salarié, téléphoniste, intégré dans la classe d'emplois d'agent de bureau, classe II, à l'emploi de la commission entre le 1<sup>er</sup> février 2006 et le 30 avril 2006, a droit, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre le traitement ou, selon le cas, le montant auquel elle aurait eu droit compte tenu de son service actif ou du nombre d'heures rémunérées au cours de cette période en vertu des dispositions suivantes de la convention :

5-3.32, 5-3.44, 5-4.00, 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-4.00, 6-5.00, 6-6.00, 6-8.00, 6-9.00, 6-10.00, 7-4.12, 8-3.00, 10-1.01.

et

les montants déjà versés par la commission au même titre entre le 1<sup>er</sup> février 2006 et le 30 avril 2006.

- C) Pour la salariée ou le salarié visé aux paragraphes A) ou B) précédents, à l'emploi de la commission au 30 avril 2006, les montants à être versés le sont au plus tard le 30 juin 2006.
- D) La commission fournit aux salariées ou aux salariés, avec une copie au syndicat, la synthèse des calculs de leur rétroactivité, et ce, en même temps que cette rétroactivité leur est versée.
- E) Pour les salariées ou les salariés visés aux paragraphes A) ou B) précédents, à l'emploi de la commission durant la période concernée et qui ne le sont plus au 30 avril 2006, la commission produit au syndicat une liste de ces salariées ou salariés dans les cent vingt (120) jours suivant le 30 avril 2006 et précise la dernière adresse connue afin que le syndicat soit en mesure de contacter ces salariées ou salariés et de les informer de leur droit au rappel de traitement.

La salariée ou le salarié visé à l'alinéa précédent doit faire une demande écrite à cet effet à la commission dans les cent vingt (120) jours de la réception de la liste par le syndicat. En cas de décès de la salariée ou du salarié, la demande peut être faite par ses ayants droit.

Les montants à être versés le sont dans les soixante (60) jours suivant la réception de la demande de la salariée ou du salarié. »

88. L'annexe 22 devient l'annexe 19 – Régime d'assurance-salaire pour les salariées ou salariés oeuvrant dans le cadre de l'article 10-1.00 de la convention.

89. L'annexe 20 suivante est ajoutée :

**« ANNEXE 20 COMITÉ PORTANT SUR LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE**

Les parties conviennent de former, dans les cent vingt (120) jours suivant le 30 avril 2006, un comité de travail relatif à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Le mandat de ce comité est :

- d'analyser les problématiques identifiées par l'arbitre en chef du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation, relatives au système d'arbitrage des griefs;
- d'analyser toute proposition visant à améliorer l'efficacité de la procédure de règlement de griefs;
- de convenir, s'il y a lieu, des solutions appropriées.

Le comité établit ses règles de fonctionnement et fait rapport aux parties au plus tard le 30 juin 2007. »

90. L'annexe 21 suivante est ajoutée :

**« ANNEXE 21 MESURES TRANSITOIRES POUR LE PERSONNEL DES SERVICES DE GARDE DANS LE CADRE DE LA PRÉSENTE CONVENTION**

Les parties conviennent des mesures transitoires suivantes :

- 1) Les salariées et salariés des classes d'emplois de technicienne ou de technicien ou d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde ayant terminé leur période de probation et qui, au 1<sup>er</sup> février 2006, détenaient un emploi conformément aux dispositions de l'article 10-3.00 de la convention collective 2000-2002, obtiennent le statut de salariée ou de salarié régulier au 1<sup>er</sup> février 2006.
- 2) Les salariées et salariés des classes d'emplois de technicienne ou de technicien ou d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde qui, au 1<sup>er</sup> février 2006, détenaient un emploi conformément aux dispositions de l'article 10-3.00 de la convention collective 2000-2002 et n'avaient pas complété leur période de probation obtiennent le statut de salariée ou de salarié à l'essai au 1<sup>er</sup> février 2006. Ces salariées et salariés poursuivent leur période d'essai laquelle ne peut excéder l'équivalent de soixante (60) jours effectivement travaillés<sup>1</sup>.
- 3) Malgré ce qui précède, jusqu'à leur mise à pied pendant l'année scolaire 2005-2006, les salariées et salariés réguliers ou à l'essai détenant, le 1<sup>er</sup> février 2006, un emploi de technicienne ou de technicien ou d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde de 15 heures ou moins par semaine, conservent la majoration de onze pour cent (11 %) et de huit pour cent (8 %) prévues à la clause 10-3.01 de la convention 2000-2002 pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et des vacances.
- 4) Les salariées et salariés visés par les premier et deuxième paragraphes ne détiennent pas de poste et conservent leur nombre d'heures hebdomadaires détenues au 1<sup>er</sup> février 2006. La commission peut toutefois procéder à des mises à pied selon l'article 7-2.00.
- 5) Dès le 1<sup>er</sup> juillet 2006, les salariées et salariés qui, au 1<sup>er</sup> février 2006, détenaient un emploi comportant quinze (15) heures par semaine, bénéficient de tous les avantages sociaux et des vacances conformément à la convention à l'exception de l'article 5-3.00, lequel entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2006.
- 6) Pour les salariées et salariés visés par la présente annexe, le premier alinéa de la clause 7-2.02 est remplacé pour l'année financière 2005-2006, par l'alinéa suivant :

« Après consultation avec le syndicat, au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables suivant le 30 avril 2006, la commission établit la durée approximative de chaque mise à pied temporaire et l'ordre dans lequel elles sont faites. »

<sup>1</sup> Cependant, cette période d'essai est d'une durée équivalente à quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés pour les salariées et les salariés occupant un emploi de technicienne ou de technicien d'un service de garde. De même, toute absence à ces périodes d'essai s'ajoute à celles-ci. »

91. L'annexe 27 devient l'annexe 22 suivante :

**« ANNEXE 22 DIRECTIONS RÉGIONALES ET COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES**

<b>Directions régionales</b>	<b>Commissions scolaires</b>
<b>Région 01</b> Du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	Chic-Chocs (des) Fleuve-et-des-Lacs (du) Monts-et-Marées (des) Phares (des) Îles (des) Kamouraska–Rivière-du-Loup (de) René-Lévesque
<b>Région 02</b> Du Saguenay–Lac-Saint-Jean	De La Jonquière Lac-Saint-Jean (du) Pays-des-Bleuets (du) Rives-du-Saguenay (des)
<b>Région 03</b> De la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches	Appalaches (des) Beauce-Etchemin (de la) Capitale (de la) Charlevoix (de) Côte-du-Sud (de la) Découvreurs (des) Navigateurs (des) Portneuf (de) Premières-Seigneuries (des)
<b>Région 04</b> De la Mauricie et du Centre-du-Québec	Bois-Francs (des) Chemin-du-Roy (du) Chênes (des) Énergie (de l') Riveraine (de la)
<b>Région 05</b> De l'Estrie	Hauts-Cantons (des) Région-de-Sherbrooke (de la) Sommets (des)
<b>Région 06.1</b> De Laval, des Laurentides et de Lanaudière	Affluents (des) Laurentides (des) Laval (de) Pierre-Neveu Rivière-du-Nord (de la) Samares (des) Seigneurie-des-Mille-Îles (de la)
<b>Région 06.2</b> De la Montérégie	Grandes-Seigneuries (des) Hautes-Rivières (des) Marie-Victorin Patriotes (des) Saint-Hyacinthe (de) Sorel-Tracy (de) Trois-Lacs (des) Val-des-Cerfs (du) Vallée-des-Tisserands (de la)
<b>Région 06.3</b> De Montréal	Marguerite-Bourgeoys Montréal (de) Pointe-de-l'Île (de la)

<b>Région 07</b> De l'Outaouais	Coeur-des-Vallées (au) Draveurs (des) Hauts-Bois-de-l'Outaouais (des) Portages-de-l'Outaouais (des)
<b>Région 08</b> De l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec	Baie-James (de la) Harricana Lac-Abitibi (du) Lac-Témiscamingue (du) Or-et-des-Bois (de l') Rouyn-Noranda (de)
<b>Région 09</b> De la Côte-Nord	Estuaire (de l') Fer (du) Moyenne-Côte-Nord (de la)

»

92. L'annexe 28 devient l'annexe 23 suivante :

**« ANNEXE 23 COMITÉ CONSULTATIF D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ**

Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport maintient un comité consultatif d'accès à l'égalité. Ce comité est composé de deux représentantes ou représentants de la Coordination à la condition féminine du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, de deux représentantes ou représentants de la Fédération des commissions scolaires du Québec et de deux personnes désignées par la CSQ pour représenter le personnel enseignant, professionnel et de soutien des commissions scolaires.

Le comité se dote de règles de fonctionnement lui permettant de réaliser son mandat.

**Mandat du comité**

Le comité établit son mandat en tenant compte de la politique gouvernementale en matière de condition féminine.

Le cas échéant, les sujets suivants pourront faire l'objet de discussions au comité :

- les orientations en matière de programmes d'accès à l'égalité;
- les méthodes d'élaboration et d'implantation de ceux-ci;
- leurs instruments d'analyse;
- les mécanismes de sensibilisation et d'information sur le sujet.

Dans ce cadre, les membres du comité pourront s'échanger toute information disponible jugée utile et pourront traiter de tout élément convenu au comité et ayant trait aux programmes d'accès à l'égalité. »

93. L'annexe 30 devient l'annexe 24 – Dispositions particulières concernant la Commission scolaire du Littoral.



94. L'annexe 25 suivante est ajoutée :

**« ANNEXE 25                    ANNEXE RELATIVE AUX MATIÈRES SUR LESQUELLES PORTENT  
LES STIPULATIONS NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE  
LOCALE**

1. Conformément à l'article 57 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs publics et parapublic, L.R.Q., c. R-8.2, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent que les sujets énumérés ci-après constituent, à compter du 1<sup>er</sup> février 2006, des matières sur lesquelles portent les stipulations négociées et agrées à l'échelle locale.
2. Tant que la commission et le syndicat n'ont pas modifié, abrogé ou remplacé le texte des sujets visés par la présente annexe, et ce, conformément à l'article 60 de la Loi, le texte de chaque article apparaissant ci-après constitue le texte convenu entre le syndicat et la commission.
3. La commission prévoit des libérations syndicales reliées à la négociation des nouvelles matières locales, et ce, sans perte de traitement ni remboursement.

**1-3.00            RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE**

**1-3.01**

La commission et le syndicat reconnaissent que toute salariée et tout salarié a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés tels qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12).

La commission convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute salariée ou tout salarié, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée à l'alinéa précédent.

**1-3.02**

Aucune menace, contrainte ou représailles ne peut être exercée contre une salariée ou un salarié en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

**1-4.00            HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL**

**1-4.01**

Le harcèlement en milieu de travail consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la salariée ou du salarié et qui entraîne, pour celle-ci ou celui-ci, un milieu de travail néfaste.

**1-4.02**

La salariée ou le salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement; à cet effet, la commission prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement ou en vue de faire cesser tout harcèlement porté à sa connaissance.

**1-4.03**

La salariée ou le salarié qui prétend être harcelé doit s'adresser à une représentante ou un représentant de la commission pour tenter de trouver une solution en appliquant, s'il y a lieu, la démarche et les mécanismes prévus à la politique de la commission.

**1-4.04**

La plaignante ou le plaignant ou le syndicat, avec l'accord de celle-ci ou de celui-ci, peut soumettre un grief selon la procédure prévue aux articles 9-1.00 et 9-2.00. Ce grief est entendu en priorité.

### **3-2.00 COMITÉS MIXTES**

#### **3-2.01**

Toute représentante ou tout représentant du syndicat nommé à un comité mixte prévu à la convention peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité.

#### **3-2.02**

Toute représentante ou tout représentant du syndicat nommé à un comité mixte non prévu à la convention et dont la formation est acceptée par la commission et le syndicat, ou par les parties négociantes à l'échelle nationale, peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité.

#### **3-2.03**

La représentante ou le représentant du syndicat nommé à un comité mixte est remboursé de ses dépenses par la partie qu'elle ou il représente, sauf si autrement prévu. De ce fait, elle ou il n'a droit à aucune rémunération additionnelle.

#### **3-2.04**

La représentante ou le représentant du syndicat doit informer à l'avance sa supérieure ou son supérieur immédiat du nom du comité auquel elle ou il est appelé à participer ou pour lequel elle ou il effectue un travail et de la durée prévue de son absence.

#### **3-2.05**

Les réunions du comité mixte se tiennent au moment convenu entre les parties au comité, normalement durant les heures de travail.

### **3-4.00 AFFICHAGE ET DISTRIBUTION**

#### **3-4.01**

La commission met à la disposition des syndicats des tableaux d'affichage placés en évidence dans ses immeubles, généralement ceux ou près de ceux utilisés par la commission pour ses propres documents ou près du lieu d'entrée et de sortie des salariées ou salariés.

#### **3-4.02**

Le syndicat peut afficher sur ces tableaux un avis de convocation d'assemblée ou tout autre document de nature syndicale émanant du syndicat, pourvu qu'il soit signé par une représentante ou un représentant du syndicat et que copie conforme soit remise à la personne désignée par la commission.

#### **3-4.03**

Le syndicat peut distribuer tout document de nature syndicale ou professionnelle à chacune des salariées ou chacun des salariés sur les lieux de travail, mais en dehors du temps durant lequel chacune de ces salariées ou chacun de ces salariés dispense ses services.

Le syndicat peut déposer dans les casiers respectifs de chaque salariée ou salarié, s'il en est, tout document de nature syndicale ou professionnelle.

Le syndicat peut bénéficier du service de courrier interne de la commission en autant qu'il soit déjà à la disposition du syndicat le 16 décembre 2005. Dans le cas contraire, la commission et le syndicat peuvent néanmoins convenir, par écrit, de l'utilisation du service de courrier interne par le syndicat.

### **3-5.00 ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION À DES FINS SYNDICALES**

#### **3-5.01**

Toute assemblée syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail du groupe de salariées ou salariés visé.

#### **3-5.02**

Après entente avec la commission ou sa représentante ou son représentant désigné, une salariée ou un salarié, devant normalement travailler pendant la durée d'une assemblée de son syndicat, peut s'absenter de son travail pour y assister à la condition de reprendre les heures de travail équivalentes à la durée de son absence, et ce, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire. Cette salariée ou ce salarié n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.

#### **3-5.03**

De plus, lorsque, à la demande de la commission ou de l'autorité compétente mandatée par elle ou avec sa permission expresse, une réunion syndicale de salariées ou salariés se tient pendant l'horaire de travail, ces salariées ou salariés peuvent assister à cette réunion sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement pour la période de temps que dure la réunion.

#### **3-5.04**

À la demande écrite du syndicat, la commission fournit gratuitement dans un de ses immeubles, en autant que disponible, un local convenable pour fins d'assemblées syndicales concernant les membres de l'unité de négociation. La demande doit parvenir à la commission quarante-huit (48) heures à l'avance. Le syndicat a la responsabilité de prendre les dispositions pour que le local soit laissé tel que pris.

#### **3-5.05**

La commission qui le fait déjà continue de fournir au syndicat aux mêmes conditions un local à des fins de secrétariat. Toutefois, ces conditions peuvent être modifiées par la commission, après consultation du syndicat.

Dans les autres cas, la commission fournit au syndicat un local disponible, s'il en est, aux fins de secrétariat, à l'usage exclusif du syndicat, accessible en tout temps, selon des modalités et conditions à être convenues entre la commission et le syndicat.

L'usage de ce local peut être retiré pour des raisons de nécessité administrative ou pédagogique moyennant un préavis de quinze (15) jours ouvrables au syndicat de la part de la commission. Dans ce cas, la commission fournit un autre local disponible, s'il en est, selon des modalités et conditions à être convenues entre la commission et le syndicat, lesquelles ne doivent pas être globalement plus onéreuses pour le syndicat que celles prévalant avant le retrait du local.

### **3-8.00 DOCUMENTATION**

#### **3-8.01**

En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la convention, la commission et le syndicat transmettent la documentation prévue au présent article.

#### **3-8.02**

Au plus tard le 31 octobre de chaque année, la commission fournit au syndicat la liste complète, par ordre alphabétique, des salariées et salariés à qui s'applique la convention en indiquant pour chacune ou chacun : le nom et le prénom, le statut (à l'essai, régulier, permanent ou temporaire), le nom du service, le poste occupé, le classement, le traitement, les primes auxquelles elle ou il a droit, le cas échéant, la date de naissance, l'adresse de résidence, le numéro de téléphone et le numéro d'assurance sociale, le tout tel que porté à sa connaissance ainsi que tout autre renseignement précédemment fourni.

**3-8.03**

La commission ne fournit mensuellement que les renseignements suivants :

- A) le nom de la nouvelle salariée ou du nouveau salarié, la date d'embauchage et les renseignements prévus à la clause 3-8.02;
- B) le nom de la salariée ou du salarié qui a quitté l'emploi et la date du départ;
- C) le nom de la salariée ou du salarié qui a changé de poste, le titre du nouveau poste, la date du changement et le traitement;
- D) les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance;
- E) tout autre renseignement convenu entre la commission et le syndicat, notamment les heures supplémentaires.

**3-8.04**

À cette occasion, la commission transmet au syndicat, copie de toute directive ayant trait à l'application de la convention et adressée directement ou par le biais de la supérieure ou du supérieur immédiat à une salariée ou un salarié, à un groupe de salariées ou salariés ou à l'ensemble des salariées et salariés.

**3-8.05**

La commission transmet au syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, copie de tous les règlements ou résolutions concernant une salariée ou un salarié, un groupe de salariées ou salariés ou l'ensemble des salariées et salariés à qui s'applique la convention.

**3-8.06**

Tant que la commission n'a pas transmis au syndicat les documents mentionnés aux clauses 3-8.04 et 3-8.05, ces documents ne peuvent être utilisées contre la salariée ou au salarié concerné.

**3-8.07**

Dans les soixante (60) jours du 30 avril 2006, la commission transmet au syndicat, pour information, copie des règlements ou politiques ou copie d'extraits de ces règlements ou politiques concernant la gestion du personnel couvert par la convention; par la suite, la commission transmet au syndicat les modifications apportées à ces règlements ou politiques ou copie de toute nouvelle politique ou nouveau règlement concernant la gestion de ce personnel.

**3-8.08**

Le syndicat fournit à la commission, dans les quinze (15) jours de leur nomination, le nom de ses représentantes ou représentants, le titre de leur fonction, le nom du comité prévu à la convention ou formé en vertu de celle-ci, dont elles ou ils font partie, s'il y a lieu, et l'avise de tout changement.

**3-8.09**

La commission transmet au syndicat le nom de la salariée ou du salarié qui obtient un congé sans traitement de plus d'un mois ou un congé accordé en vertu de l'article 5-4.00 et indique la durée prévue du congé. Le syndicat est informé de toute prolongation.

**3-8.10**

La commission informe également le syndicat en même temps qu'elle en informe la salariée ou le salarié de toute coupure de traitement reliée à l'application de la convention.

**3-8.11**

Dans le cas où la commission le fait déjà, elle continue de faire parvenir au syndicat, copie des procès-verbaux de ses organismes décisionnels : conseil des commissaires et comité exécutif.

Dans les autres cas, la commission reconnaît au syndicat tous les droits d'une ou d'un contribuable concernant l'obtention des procès-verbaux et la consultation du livre des minutes de la commission.

## **5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES**

### **5-5.01**

La commission reconnaît à la salariée ou au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyennes et citoyens.

### **5-5.02**

La salariée ou le salarié régulier qui se porte candidate ou candidat à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale, obtient sur demande un congé sans traitement pouvant s'étendre de la journée de la déclaration des élections à la dixième (10<sup>e</sup>) journée qui suit le jour des élections.

### **5-5.03**

La salariée ou le salarié régulier, qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés, est considéré comme ayant démissionné, à moins que la raison pour laquelle elle ou il ne se présente pas soit un des motifs d'absence prévus à la convention. Dans ce cas, la salariée ou le salarié doit en aviser la commission et, sauf impossibilité de sa part de se présenter au travail le premier jour ouvrable suivant cette absence, elle ou il est considéré comme ayant démissionné à compter de ce jour.

### **5-5.04**

La salariée ou le salarié régulier, élu à une élection municipale, scolaire, au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut bénéficier d'un congé sans traitement pour accomplir les devoirs de sa fonction selon les modalités prévues par la commission; la commission ne peut refuser ce congé sans motif valable.

### **5-5.05**

La salariée ou le salarié régulier élu à une élection provinciale ou fédérale demeure en congé sans traitement pour la durée de son mandat.

### **5-5.06**

Dans les vingt et un (21) jours de la fin de son mandat, la salariée ou le salarié doit signifier à la commission sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

À son retour, elle ou il réintègre le poste qu'elle ou il détenait à son départ, si celui-ci est disponible, le tout sous réserve du chapitre 7-0.00.

## **5-9.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT**

### **5-9.01**

La commission accorde à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour un motif qu'elle juge valable pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé. Lorsque le congé est à temps partiel, les dispositions pertinentes de la convention s'appliquent à la salariée ou au salarié visé.

### **5-9.02**

La commission accorde un congé sans traitement pour permettre à une salariée ou un salarié régulier de suivre sa conjointe ou son conjoint dont le lieu de travail changerait temporairement ou définitivement, et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

**5-9.03**

La commission accorde à une salariée ou un salarié régulier qui en fait la demande un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel, si l'octroi de ce congé a pour effet de permettre l'utilisation des services d'une personne en disponibilité.

**5-9.04**

Sous réserve du deuxième alinéa de la clause 5-9.05, la commission accorde à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour études dans un programme conduisant à l'obtention d'un diplôme dans une institution officiellement reconnue pour une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs.

**5-9.05**

La commission accorde à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée minimale d'un mois, sans excéder douze (12) mois consécutifs. La salariée ou le salarié régulier peut bénéficier de ce congé à chaque fois qu'elle ou il a accumulé au moins cinq (5) ans d'ancienneté.

La commission n'est pas tenue d'accorder à plus d'une salariée ou d'un salarié à la fois par bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, ce congé pour ou durant la même période; la salariée ou le salarié le plus ancien a priorité dans ce cas. De même la commission peut refuser une demande à cet effet si elle ne trouve pas une remplaçante ou un remplaçant s'il y a lieu.

**5-9.06**

La salariée ou le salarié qui est atteint d'une maladie prolongée, attestée par un certificat médical accepté par la commission obtient, si elle ou il a épuisé les bénéfices prévus aux clauses 5-3.32 et 5-3.45, un congé sans traitement à temps complet pour le reste de l'année financière déjà commencée.

**5-9.07**

La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite au moins trente (30) jours avant le début du congé sauf dans le cas prévu à la clause 5-9.03; la demande est faite par écrit et doit préciser les motifs ainsi que les dates de début et de fin du congé. De plus, toute demande de congé sans traitement à temps partiel doit préciser l'aménagement du congé.

**5-9.08**

Dans les cas où un congé sans traitement à temps partiel est prévu au présent article, il doit y avoir entente entre la commission et la salariée ou le salarié sur l'aménagement de ce congé et sur les autres modalités d'application.

**5-9.09**

Durant son absence, l'ancienneté de la salariée ou du salarié est calculée conformément à l'article 8-1.00 de la convention; elle ou il maintient sa participation au régime d'assurance-maladie en payant en totalité les primes et les contributions exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant; elle ou il peut participer aux régimes complémentaires, à la condition de payer en totalité les primes et les contributions exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant, si les règlements de ces régimes le permettent.

**5-9.10**

La salariée ou le salarié peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue, pour un motif raisonnable, sur avis écrit transmis au moins trente (30) jours avant son retour.

**5-9.11**

À son retour, la salariée ou le salarié réintègre le poste qu'elle ou il détenait à son départ, sous réserve de l'article 7-3.00 de la convention.

### **5-9.12**

En cas de démission au cours ou à la fin de ce congé, la salariée ou le salarié rembourse à la commission toute somme qu'elle a déboursée pour et en son nom.

### **5-9.13**

La salariée ou le salarié qui utilise son congé à d'autres fins que celles pour lesquelles elle ou il l'a obtenu est considéré comme ayant démissionné à compter du début de son congé.

## **6-11.00 VERSEMENT DE LA PAIE**

### **6-11.01**

La paie de la salariée ou du salarié lui est versée à son lieu de travail par chèque sous pli cacheté, à tous les deux (2) jeudis. De plus, une paie est remise aux salariées ou salariés pour couvrir la période se terminant le 30 juin. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

La première paie d'une salariée ou d'un salarié est versée dans un délai maximum d'un mois après son embauchage.

### **6-11.02**

Les renseignements accompagnant le chèque de paie doivent indiquer notamment :

- A) le nom de la commission;
- B) les nom et prénom de la salariée ou du salarié;
- C) l'identification de sa classe d'emplois;
- D) le nombre d'heures payées au taux régulier;
- E) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable, le cas échéant;
- F) le traitement brut et le traitement net;
- G) les primes;
- H) la cotisation syndicale;
- I) les retenues pour fins d'impôts;
- J) les cotisations au régime de retraite;
- K) les cotisations au Régime de rentes du Québec;
- L) la cotisation d'assurance-emploi;
- M) la période concernée;
- N) la déduction pour une caisse d'économie;
- O) le cumulatif des gains et déductions en autant qu'ils sont déjà fournis par la commission à la date de la signature de la convention;
- P) tout autre renseignement déjà fourni par la commission en date du 16 décembre 2005.

### **6-11.03**

Avant de réclamer d'une salariée ou d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, la commission s'entend avec elle ou lui et le syndicat sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, la commission fixe les modalités de remboursement. Ces modalités doivent faire en sorte que la déduction n'excède jamais plus de dix pour cent (10 %) du traitement brut par paie.

**6-11.04**

Dans le cas où, à la suite d'une erreur de la commission, celle-ci omet de verser la paie d'une salariée ou d'un salarié à la date prévue ou verse des montants inférieurs à ceux réellement dus, la commission s'engage, après demande à cet effet de la salariée ou du salarié concerné, à prendre sans délai les dispositions provisoires nécessaires pour le paiement des sommes dues.

**6-11.05**

La commission remet à la salariée ou au salarié, dans les quinze (15) jours suivant son départ, un état signé des sommes dues.

La commission remet ou expédie à la salariée ou au salarié, dans les trente (30) jours suivant son départ, un chèque correspondant aux sommes dues.

**6-11.06**

La commission informe par écrit la salariée ou le salarié du montant perçu en son nom de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

**6-11.07**

La commission indique sur les feuillets fiscaux appropriés le total des cotisations syndicales versées par une salariée ou un salarié au cours de l'année civile correspondante.

**8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ****8-5.01**

La commission et le syndicat coopèrent par l'entremise du comité des relations du travail ou d'un comité spécifique de santé et sécurité pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariées et salariés.

**8-5.02**

La salariée ou le salarié doit :

- A) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- B) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- C) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la loi et des règlements applicables à la commission.

**8-5.03**

La commission doit prendre, dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariées et salariés; elle doit notamment :

- A) s'assurer que les immeubles sur lesquels elle a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection de la salariée ou du salarié;
- B) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des salariées et salariés;
- C) fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenables;
- D) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;
- E) permettre à la salariée ou au salarié de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la loi et des règlements s'appliquant à la commission.



- F) mettre en place des mesures de sécurité pour les salariées et les salariés dont l'horaire de travail est de soir ou de nuit.

#### **8-5.04**

La mise à la disposition des salariées ou salariés de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la loi et des règlements applicables à la commission, pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis par la commission, le syndicat et les salariées ou salariés, pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

#### **8-5.05**

Lorsqu'une salariée ou un salarié exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, elle ou il doit aussitôt en aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat ou une représentante ou un représentant autorisé de la commission.

Dès qu'elle ou il est avisé, la supérieure ou le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la représentante ou le représentant autorisé de la commission convoque la représentante ou le représentant syndical mentionné à la clause 8-5.09, si elle ou il est disponible ou, dans un cas d'urgence, la déléguée ou le délégué syndical de l'immeuble concerné; cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter la supérieure ou le supérieur immédiat ou la représentante ou le représentant autorisé de la commission.

Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, la représentante ou le représentant syndical ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical peut interrompre temporairement son travail sans perte de traitement y compris les primes applicables ni remboursement.

#### **8-5.06**

Le droit d'une salariée ou d'un salarié mentionné à la clause 8-5.05 s'exerce sous réserve des dispositions pertinentes prévues à la loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables à la commission et subordonnement aux modalités y prévues, le cas échéant.

#### **8-5.07**

La commission ne peut imposer à la salariée ou au salarié une mise à pied, un déplacement, une mesure disciplinaire ou discriminatoire, pour le motif qu'elle ou il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 8-5.05.

#### **8-5.08**

Rien dans la convention n'empêche la représentante ou le représentant syndical ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical d'être accompagné d'une conseillère ou d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause 8-5.05; toutefois, la commission ou ses représentantes ou représentants doivent être avisés de la présence de cette conseillère ou ce conseiller avant la tenue de la rencontre.

#### **8-5.09**

Le syndicat peut désigner expressément l'une de ses représentantes ou l'un de ses représentants au comité des relations du travail ou au comité spécifique de santé et sécurité, le cas échéant, comme chargé des questions de santé et de sécurité; cette représentante ou ce représentant peut s'absenter temporairement de son travail après en avoir informé sa supérieure ou son supérieur immédiat, sans perte de traitement y compris les primes applicables ni remboursement, dans les cas suivants :

- A) lors de la rencontre prévue au troisième alinéa de la clause 8-5.05;
- B) pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) à l'occasion d'une visite d'inspection à la commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une salariée ou d'un salarié.

### **8-7.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

### **8-7.01**

Aux fins du présent article, l'expression « changements technologiques » signifie des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement ou sa modification servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches confiées à une salariée ou un salarié ou de causer une ou plusieurs abolitions de postes.

### **8-7.02**

La commission avise le syndicat, par écrit, de sa décision d'introduire un changement technologique au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date prévue d'implantation de ce changement.

### **8-7.03**

L'avis mentionné à la clause précédente contient les informations suivantes :

- A) la nature du changement;
- B) le service, l'école, le centre d'éducation des adultes ou le centre de formation professionnelle concerné;
- C) la date prévue d'implantation;
- D) la salariée ou le salarié ou le groupe de salariées ou salariés concerné.

### **8-7.04**

Sur demande du syndicat, la commission l'informe de l'effet prévisible que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions de travail ou la sécurité d'emploi, le cas échéant, des salariées ou salariés touchés; de même, sur demande du syndicat, la commission lui transmet la fiche technique du nouvel équipement, si celle-ci est disponible.

### **8-7.05**

La commission et le syndicat conviennent de se rencontrer dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 8-7.02; à cette occasion, la commission consulte le syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique quant à l'organisation du travail.

### **8-7.06**

La salariée ou le salarié, dont les tâches sont modifiées à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique, reçoit, si nécessaire, eu égard à ses aptitudes, l'entraînement ou la formation approprié; cet entraînement ou cette formation est aux frais de la commission et est dispensé normalement durant les heures de travail.

### **8-7.07**

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'application des autres dispositions de la convention, notamment celles contenues au chapitre 7-0.00.

## **CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES**

### **11-1.00 DÉPÔTS À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE**

#### **11-1.01**

Le syndicat avise la commission du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Il fait parvenir à la commission un formulaire type d'autorisation de déduction.

#### **11-1.02**

La commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle de cette initiative.

**11-1.03**

Trente (30) jours après l'envoi par cette caisse des autorisations à la commission, celle-ci déduit, de chaque paie de la salariée ou du salarié ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle ou il a indiqué comme déduction aux fins de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.

**11-1.04**

Les montants ainsi déduits sont transmis à la caisse concernée dans les huit (8) jours de leur déduction.

**11-1.05**

La liste des changements à effectuer dans les déductions ne parvient qu'entre le 1<sup>er</sup> et le 31 octobre et entre le 1<sup>er</sup> et le 28 février de chaque année.

**11-1.06**

Trente (30) jours après un avis écrit d'une salariée ou d'un salarié à cet effet, la commission cesse la déduction mentionnée à la clause 11-1.03.

»

95. L'annexe 26 suivante est ajoutée :

**« ANNEXE 26                    PRIORITÉ D'EMBAUCHE D'UNE SALARIÉE OU D'UN SALARIÉ  
  TEMPORAIRE LORS DU COMPLEMENT D'UN POSTE**

Au 1<sup>er</sup> février 2006, la commission et le syndicat qui n'ont pas convenu d'une liste de priorité d'embauche d'une salariée ou d'un salarié temporaire lors du comblement d'un poste régulier conformément aux paragraphes G) et I) de la clause 7-1.03, sont visés par les modalités suivantes :

- 1) La commission et le syndicat doivent convenir d'une liste à cet effet comportant des motifs de radiation de la liste de priorité et de paramètres additionnels au plus tard le 30 juin 2006.
- 2) Les nouveaux motifs de radiation et les paramètres additionnels négociés conformément au premier article ne s'appliquent que dans le cadre de l'utilisation de la liste de priorité pour l'obtention d'un poste régulier tel que prévu aux paragraphes G) et I) de la clause 7-1.03.
- 3) La radiation d'une salariée ou d'un salarié de la liste de la présente annexe aux fins d'obtention d'un poste régulier, à la suite de l'introduction des motifs de radiation et des paramètres additionnels prévus au premier article de la présente annexe, donne droit à la salariée ou au salarié concerné à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- 4) À défaut, il revient aux parties négociantes à l'échelle nationale d'en convenir pour les commissions scolaires qui ne sont pas parvenues à une entente. De même, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de faire un bilan au plus tard le 31 mai 2006 et d'apporter s'il y a lieu les solutions appropriées. »

96. L'annexe 27 suivante est ajoutée :

**« ANNEXE 27 MESURES TRANSITOIRES CONCERNANT L'ANCIENNETÉ**

Les parties conviennent des mesures transitoires suivantes :

- 1) Afin de constituer la liste d'ancienneté officielle établie au 30 juin 2006, la commission procède de la façon suivante :

**1<sup>re</sup> étape – Établissement de l'ancienneté des salariées et salariés des services de garde**

**Nouveau calcul applicable à certaines salariées et certains salariés des services de garde jusqu'au 30 juin 2005**

- a) Le nouveau calcul de l'ancienneté vise la salariée ou le salarié qui répond à l'une ou l'autre des situations suivantes :
- 1) la salariée ou le salarié détient un poste en service de garde à titre de salariée ou salarié régulier ou à l'essai au 1<sup>er</sup> février 2006, à titre d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde ou à titre de responsable en service de garde.
  - 2) la salariée ou le salarié détient un emploi conformément à l'article 10-3.00 de la convention collective 2000-2002 et a complété sa période de probation au 1<sup>er</sup> février 2006 ou était en période de probation à cette date à titre d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde ou à titre de responsable en service de garde.

- b) La commission procède à un nouveau calcul de l'ancienneté établie en année, mois, jour, des salariées et des salariés visés au paragraphe a) en tenant compte de toute période travaillée jusqu'au 30 juin 2005 pour le compte de la commission ou celle à laquelle ou auxquelles elle succède.

Est ainsi reconnue comme ancienneté toute période travaillée à titre de salariée ou salarié régulier, à titre de salariée ou salarié visé à la clause 1-2.34 ou des articles 10-1.00 et 10-2.00 ou de l'article 10-3.00 d'une convention collective antérieure, et ce, rétroactivement à leur première date d'embauche, à moins d'une interruption du travail de plus de vingt-quatre (24) mois, auquel cas le temps travaillé avant cette interruption n'est pas comptabilisé.

- c) Malgré ce qui précède, la commission n'est pas tenue d'effectuer le nouveau calcul visé au paragraphe b) pour toute période travaillée où :
- 1) la durée d'emploi des salariées et salariés des services de garde couverts par l'article 10-3.00 ou ayant déjà été couverts par cet article, était calculée en heures travaillées depuis leur première date d'embauche;  
ou
  - 2) l'ancienneté des salariées et des salariés des services de garde ayant obtenu un poste depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2000 a été calculée conformément à la clause 8-1.14;  
ou
  - 3) la durée d'emploi des salariées et salariés en service de garde a déjà été transformée en ancienneté laquelle est établie en année, mois, jour, depuis leur première date d'embauche.
- d) Il est entendu qu'une période travaillée dans toute classe d'emplois prévue au Plan de classification est reconnue aux fins du calcul de l'ancienneté.
- e) La commission dépose les résultats de ce calcul au syndicat pour fins de consultation pendant une période de 10 jours ouvrables.
- f) Ce nouveau calcul n'a aucun effet rétroactif.

## **2<sup>e</sup> étape - Établissement de l'ancienneté pour l'ensemble des salariées et salariés réguliers**

- a) Par la suite, la commission fait la mise à jour de l'ancienneté, au 30 juin 2006 pour l'ensemble des salariées et salariés réguliers de la façon suivante :
  - 1) la salariée ou le salarié déjà inscrit sur la liste officielle établie au 30 juin 2005, se voit reconnaître une année additionnelle sans aucun prorata;  
et
  - 2) la salariée ou le salarié des services de garde visé au paragraphe a) de la première étape, se voit reconnaître une année additionnelle, sans aucun prorata, à l'ancienneté établie conformément à la première étape;  
et
  - 3) la salariée ou le salarié qui est devenu régulier après que la liste d'ancienneté établie au 30 juin 2005 soit devenue officielle, se voit calculer son ancienneté conformément à la clause 8-1.14 de la convention 2000-2002 jusqu'au 30 juin 2005. Une année additionnelle, sans aucun prorata, est ajoutée à l'ancienneté calculée jusqu'au 30 juin 2005.
- b) La commission transmet au syndicat la liste d'ancienneté et affiche cette liste dans ses immeubles pour une période de 10 jours ouvrables.

- 2) Toute erreur alléguée sur la liste d'ancienneté doit être soumise à la commission dans le délai d'affichage de 10 jours ouvrables. Le cas échéant, la commission et le syndicat conviennent de se rencontrer dans les 5 jours ouvrables suivant l'expiration de l'affichage.

Tout grief en contestation de la liste d'ancienneté est exceptionnellement soumis aux parties négociantes à l'échelle nationale. Le cas échéant, elles doivent se rencontrer dans les meilleurs délais et adopter, s'il y a lieu, toute solution jugée appropriée.

La liste d'ancienneté devient officielle à l'expiration du délai de 5 jours prévu au premier alinéa, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle.

Toute révision demandée après que la liste soit devenue officielle ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt d'un grief originant de cette liste.

- 3) Tout mouvement de personnel découlant de l'application de l'article 7-1.00 ou de l'article 7-3.00, fait avant que la liste d'ancienneté établie au 30 juin 2006 soit officielle, est fait selon la liste d'ancienneté officielle établie au 30 juin 2005.
- 4) L'application de cette annexe ne peut occasionner une réduction du nombre de jours de vacances dont bénéficie la salariée ou le salarié.
- 5) Les parties conviennent de faire un bilan de la situation relative aux travaux en cours effectués en vertu de la présente annexe au plus tard le 31 mai 2006 et d'apporter, s'il y a lieu, toute solution qui permette que l'affectation annuelle dans le secteur des services directs aux élèves ait lieu avant l'entrée des élèves.
- 6) Les articles 1 à 6 de la présente annexe ne s'appliquent que pour la liste d'ancienneté établie au 30 juin 2006. Par la suite, la commission procède selon les dispositions prévues à l'article 8-1.00 à moins de disposition expresse à l'effet contraire. »

97. L'annexe 28 suivante est ajoutée :

**« ANNEXE 28                    DISPOSITIONS TRANSITOIRES CONCERNANT LE PARAGRAPHE D)  
DE LA CLAUSE 2-1.01**

**1) Pour la salariée ou le salarié dont la semaine régulière de travail comporte moins de quinze (15) heures**

La salariée ou le salarié dont la semaine régulière de travail comporte moins de quinze (15) heures et qui, au 1<sup>er</sup> février 2006 bénéficiait des dispositions prévues aux articles 5-1.00, 5-2.00, 5-3.00 et 5-6.00 conserve ces bénéfices jusqu'au 30 juin 2006, et ce, malgré le paragraphe D) de la clause 2-1.01.

Toutefois, si cette salariée ou ce salarié est en invalidité au 30 juin 2006 et que cette invalidité se poursuit, le paragraphe D) de la clause 2-1.01 ne s'applique qu'à son retour au travail.

**2) Pour la salariée ou le salarié dont la semaine régulière de travail comporte moins de quinze (15) heures et dont la nature du travail est telle qu'elle doit être mise à pied temporairement**

La salariée ou le salarié dont la semaine régulière de travail comporte moins de quinze (15) heures et dont la nature du travail est telle qu'elle ou il doit être mis à pied temporairement et qui, au 1<sup>er</sup> février 2006, bénéficiait des dispositions prévues aux articles 5-1.00, 5-2.00, 5-3.00 et 5-6.00 conserve ces bénéfices jusqu'au moment de sa mise à pied temporaire. Le paragraphe D) de la clause 2-1.01 s'applique dès sa réintégration sur son poste.

Toutefois, si la salariée ou le salarié est en invalidité à la date de sa mise à pied temporaire et, qu'à la date de sa réintégration au travail, son invalidité se poursuit, cette salariée ou ce salarié bénéficie, à compter de la date de sa réintégration et jusqu'à son retour au travail, de prestations d'assurance-salaire, conformément à la clause 5-3.32. Le cas échéant, le paragraphe D) de la clause 2-1.01 ne s'applique qu'à son retour au travail. »

98. L'annexe 29 suivante est ajoutée :

**« ANNEXE 29                    RECYCLAGE**

Aux fins de l'application du paragraphe E) de la clause 7-3.32, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de mettre en place un comité paritaire composé de deux (2) personnes représentantes de chaque partie.

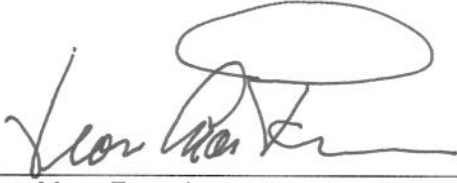
Le mandat de ce comité est :

- d'analyser le projet de recyclage soumis par la commission;
- de convenir de modalités d'application et en informer la commission.

Les membres du comité se réunissent à chaque fois qu'un projet lui est acheminé par une commission. Le comité établit ses règles de fonctionnement. »

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, les stipulations négociées et agréées entre, d'une part, le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et, d'autre part, la Centrale des syndicats du Québec et la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS), ce 30<sup>e</sup> jour du mois d'avril 2006.

**POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES  
FRANCOPHONES**



Jean-Marc Fournier  
Ministre de l'Éducation, du loisir et du sport



André Caron  
Président, Fédération des commissions  
scolaires du Québec




Gilles Hébert  
Président



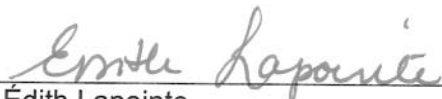
Alain Lavoie  
Vice-président



Carol Beaulieu  
Négociateur, MELS

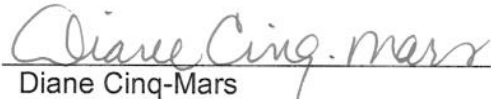


Jocelyne Godbout  
Négociateur, FCSQ



Edith Lapointe  
Porte-parole, CPNCF

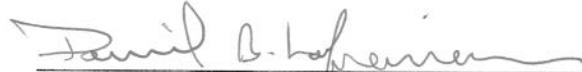
**POUR LES SYNDICATS AFFILIÉS À LA  
CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC  
ET À LA FÉDÉRATION DU PERSONNEL  
DE SOUTIEN SCOLAIRE, À TITRE DE  
GROUPEMENT D'ASSOCIATIONS DE  
SALARIÉES ET SALARIÉS**



Diane Cinq-Mars  
Présidente, FPSS



Joanne Quévillon  
Vice-présidente, FPSS



Daniel B. Lafrenière  
Vice-président, FPSS



Michael Palumbo  
Négociateur, FPSS



Alain-Gingras  
Porte-parole, FPSS - CSQ

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 2006

POUR LA COMMISSION SCOLAIRE

POUR LE SYNDICAT

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_