

ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

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

ET

D'AUTRE PART,

**LA FÉDÉRATION INDÉPENDANTE DES SYNDICATS AFFILIÉS
(FISA)**

**POUR LE COMPTE DES SYNDICATS REPRÉSENTANT
LES EMPLOYÉS DE SOUTIEN DES COMMISSIONS
SCOLAIRES FRANCOPHONES DU QUÉBEC**

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS, RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE, HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL, ACCÈS À L'ÉGALITÉ ET PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL	1
1-1.00 BUT DE LA CONVENTION	1
1-2.00 DÉFINITIONS	1
1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE	7
1-4.00 HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL	7
1-5.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ	8
1-6.00 PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL	8
CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE	9
2-1.00 CHAMP D'APPLICATION	9
2-2.00 RECONNAISSANCE	13
2-3.00 DISPOSITIONS RELATIVES À LA LISTE DE PRIORITÉ D'EMBAUCHE	14
CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES	15
3-1.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE	15
3-2.00 RÉUNION DE COMITÉS MIXTES	16
3-3.00 LIBÉRATIONS SYNDICALES	17
3-4.00 AFFICHAGE ET DISTRIBUTION	18
3-5.00 ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION À DES FINS SYNDICALES	18
3-6.00 RETENUE SYNDICALE	19
3-7.00 RÉGIME SYNDICAL	20
3-8.00 DOCUMENTATION	20
CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL ET INFORMATION	22
4-1.00 COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL	22

	PAGE
4-2.00	INFORMATION 22
CHAPITRE 5-0.00	CONDITIONS DE TRAVAIL 24
5-1.00	CONGÉS SPÉCIAUX 24
5-2.00	JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS 25
5-3.00	RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE 27
Section I	Dispositions générales 27
Section II	Régime uniforme d'assurance vie 31
Section III	Régime d'assurance maladie de base 32
Section IV	Assurance salaire 33
Section V	Dispositions diverses 40
5-4.00	DROITS PARENTAUX 40
Section I	Dispositions générales 40
Section II	Congé de maternité 41
Section III	Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement 46
Section IV	Autres congés parentaux 47
Section V	Dispositions diverses 51
5-5.00	PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES 52
5-6.00	VACANCES 52
5-7.00	PERFECTIONNEMENT 55
5-8.00	RESPONSABILITÉ CIVILE 56
5-9.00	ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE 57
5-10.00	CONGÉ SANS TRAITEMENT 62
5-11.00	RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ 64
CHAPITRE 6-0.00	RÉMUNÉRATION 65
6-1.00	RÈGLES DE CLASSEMENT 65
6-2.00	DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON 67
6-3.00	TRAITEMENT 71
6-4.00	EMPLOYÉ HORS-TAUX OU HORS-ÉCHELLE 72
6-5.00	FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT 73
6-6.00	PRIMES 74

	PAGE
6-7.00	DISPARITÉS RÉGIONALES 77
	Section I Définitions 77
	Section II Niveau des primes 78
	Section III Autres avantages 79
	Section IV Sorties 81
	Section V Remboursement de dépenses de transit 82
	Section VI Décès de l'employé 82
	Section VII Véhicule à la disposition des employés 82
	Section VIII Dispositions des conventions collectives antérieures 82
6-8.00	LOCATION ET PRÊT DE SALLES OU DE LOCAUX 83
6-9.00	VERSEMENT DE LA PAIE 85
CHAPITRE 7-0.00	MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ
	D'EMPLOI 87
7-1.00	MOUVEMENTS DE PERSONNEL 87
	Section I Dispositions générales 87
	Section II Comblement d'un poste et d'un surcroît de travail autre que dans le secteur de l'adaptation scolaire ou dans un service de garde en milieu scolaire et autre qu'un poste particulier 89
	Section III Comblement d'un poste et d'un surcroît de travail dans le secteur de l'adaptation scolaire 92
	Section IV Comblement d'un poste et d'un surcroît de travail dans un service de garde en milieu scolaire 93
	Section V Comblement d'un poste particulier 94
7-2.00	MISE À PIED TEMPORAIRE 95
	Section I Pour l'employé autre que celui travaillant dans un service de garde en milieu scolaire 95
	Section II Pour l'employé travaillant dans un service de garde en milieu scolaire 96
7-3.00	SÉCURITÉ D'EMPLOI 97
	Section I Dispositions générales 97
	Section II Sécurité d'emploi pour les employés réguliers autres que ceux travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire et ceux travaillant dans un service de garde en milieu scolaire 98
	Section III Sécurité d'emploi pour les employés réguliers travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire 102
	Section IV Sécurité d'emploi pour les employés réguliers travaillant dans un service de garde en milieu scolaire 105
	Section V Mesures visant à réduire les mises en disponibilité 107
	Section VI Droits et obligations de l'employé 109
	Section VII Obligations de la commission 111
	Section VIII Intégration des commissions scolaires 112
	Section IX Transfert volontaire 113
7-4.00	INCAPACITÉ PARTIELLE 113

	PAGE
7-5.00 TRAVAIL À FORFAIT	114
CHAPITRE 8-0.00 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL	116
8-1.00 ANCIENNETÉ	116
8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	118
8-3.00 HEURE SUPPLÉMENTAIRE	120
8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES	122
8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ	124
8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES	125
8-7.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	126
CHAPITRE 9-0.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, D'ARBITRAGE ET MÉSENTENTE	127
9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	127
9-2.00 PROCÉDURE D'ARBITRAGE	128
9-3.00 PROCÉDURE SOMMAIRE D'ARBITRAGE	132
9-4.00 MÉSENTENTE	133
CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINS EMPLOYÉS	134
10-1.00 POUR L'EMPLOYÉ TRAVAILLANT DANS LE CADRE DES COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES ET DES COURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE	134
10-2.00 POUR LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES ET L'EMPLOYÉ DE CAFÉTÉRIA TRAVAILLANT RESPECTIVEMENT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE	138
CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES	141
11-1.00 DÉPÔTS À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE	141
11-2.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION	141
11-3.00 ADAPTATION LOCALE DE LA CONVENTION	142

	PAGE
11-4.00 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	143
11-5.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES	143
11-6.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION	143

ANNEXES

	PAGE
Annexe I	Taux et échelles de traitement horaires 146
Annexe II	Frais de déménagement 167
Annexe III	Régime de congé autofinancé 169
Annexe IV	Droits parentaux 174
Annexe V	Lésion professionnelle 175
Annexe VI	Lettre d'intention relative aux régimes de retraite 176
Annexe VII	Médiation arbitrale 190
Annexe VIII	Modalités d'application du régime de mise à la retraite de façon progressive 191
Annexe IX	Affectation d'un employé au-delà de cinquante (50) kilomètres 195
Annexe X	Classement de certains employés 196
Annexe XI	Normes de transfert et d'intégration 197
Annexe XII	Entente sur l'arbitrage de griefs 198
Annexe XIII	Comité portant sur la procédure de règlement des griefs et arbitrage 201
Annexe XIV	Programme de réduction du temps de travail 202
Annexe XV	Assurance maladie 203
Annexe XVI	Directions régionales et commissions scolaires francophones 204
Annexe XVII	Lettre d'entente relative aux responsabilités parentales 206
Annexe XVIII	Liste de priorité d'embauche 207
Annexe XIX	Lettre d'entente relative à la rémunération des employés travaillant dans un service de garde en milieu scolaire 208
Annexe XX	Intégration de certains employés à la date d'entrée en vigueur de la convention 210
Annexe XXI	Dispositions transitoires 212
Annexe XXII	Comité portant sur la reconnaissance de la formation professionnelle à l'article 10-1.00 de la convention 214

CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS, RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE, HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL, ACCÈS À L'ÉGALITÉ ET PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL

1-1.00 BUT DE LA CONVENTION

1-1.01 La convention a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer les conditions de travail ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir.

1-2.00 DÉFINITIONS

Dans la convention, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose.

1-2.01 Ancienneté

Ancienneté déterminée à l'article 8-1.00.

1-2.02 Année financière

Période s'étendant du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.

1-2.03 Bureau national de placement

Bureau formé de la Fédération des commissions scolaires du Québec et du ministère de l'Éducation.

1-2.04 Bureau régional de placement

Bureau formé par l'ensemble des commissions situées sur le territoire de chacune des directions régionales du ministère de l'Éducation. Le Ministère participe de plein droit aux activités de ce bureau.

1-2.05 Centre

Un centre d'éducation des adultes ou de formation professionnelle sous juridiction de la commission.

1-2.06 Classe d'emplois

L'une des classes d'emplois dont les titres apparaissent aux échelles de traitement à l'annexe I de la convention et celles qui pourraient éventuellement être créées, conformément à la clause 6-1.13.

1-2.07 Commission

La commission scolaire à qui s'applique la convention collective.

1-2.08 Conjoint

On entend par conjoints les personnes :

- a) qui sont mariées et cohabitent;
- b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an;

sous réserve que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas de personnes qui vivent maritalement.

1-2.09 Convention

La présente convention collective.

1-2.10 Employé

Les expressions «employé», «les employés», «tout employé», autant au masculin qu'au féminin, au singulier qu'au pluriel, signifient et comprennent les employés ci-après définis et à qui une ou plusieurs dispositions de la convention s'appliquent, conformément à l'article 2-1.00.

1-2.11 Employé à l'essai

L'employé qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.22 pour devenir employé régulier.

1-2.12 Employé régulier

- A) L'employé ayant complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.22;
- B) L'employé qui, au service de la commission ou de la ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, avait acquis le statut d'employé régulier.

1-2.13 Employé permanent

L'employé régulier ayant acquis sa permanence.

À moins d'une disposition à l'effet contraire, l'expression «employé régulier» inclut l'expression «employé permanent».

1-2.14 Employé temporaire

- A) L'employé embauché comme tel pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu pour une période n'excédant pas cinq (5) mois, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

À défaut d'entente, l'employé dont la période d'embauche excède la période définie au paragraphe précédent obtient le statut d'employé régulier. La commission crée alors un poste¹ qu'elle détermine et l'employé est automatiquement candidat sur le poste affiché, conformément à la clause 7-1.16. Sa candidature est considérée à l'étape prévue au paragraphe C) de la clause 7-1.16. Si l'employé n'obtient pas le poste concerné, il est mis à pied dès qu'il est comblé. Si cet employé obtient le poste, la période reconnue pour fins d'acquisition de la permanence débute après la période définie au paragraphe précédent, s'il s'agit d'un poste à temps plein.

- B) L'employé embauché comme tel, pour remplacer un employé absent pendant la durée de cette absence.
- C) L'employé qui est embauché comme tel pour effectuer un travail déterminé dans le cadre d'un poste particulier.

1-2.15 Employé travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire

L'employé qui est embauché comme tel pour effectuer un travail déterminé dans une des classes d'emplois suivantes : préposé aux élèves handicapés, technicien en écriture braille, technicien en éducation spécialisée et technicien-interprète.

1-2.16 Fédération

La Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ).

1-2.17 Grief

Toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

1-2.18 Mécontente

Tout désaccord entre les parties autre qu'un grief au sens de la convention, et autre qu'un différend, au sens du *Code du travail*.

1-2.19 Ministère

Le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ).

¹

Le poste ainsi créé est à temps plein si l'employé temporaire était à temps plein. Il est à temps partiel si l'employé temporaire était à temps partiel.

1-2.20 Mutation

Mouvement d'un employé à un autre poste à l'intérieur de la même classe d'emplois ou à une autre classe d'emplois, dont le maximum de l'échelle de traitement est identique ou, s'il s'agit de classes d'emplois rémunérées selon un taux de traitement unique, dont le taux est identique.

1-2.21 Parties négociantes à l'échelle nationale

A) Partie patronale : Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF)

B) Partie syndicale : Fédération indépendante des syndicats affiliés (FISA).

1-2.22 Période d'essai

Période d'emploi à laquelle un employé, autre qu'un employé temporaire, nouvellement embauché est soumis pour devenir employé régulier. Cette période est de soixante (60) jours effectivement travaillés. Cependant, cette période est de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés pour les employés occupant l'un des postes de la sous-catégorie des emplois de technicien.

L'employé occupant un poste à temps partiel est soumis à une période d'essai d'une durée équivalente à celle prévue ci-dessus, selon le cas, ou à une période d'essai d'une durée de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux (2) périodes.

Toute absence pendant la période d'essai s'ajoute à cette période. De plus, l'employé à l'essai qui obtient un autre poste régulier doit recommencer sa période d'essai dans le cadre de ce nouveau poste.

1-2.23 Permanence

Statut acquis par l'employé régulier qui a terminé au moins deux (2) années complètes de service actif à la commission dans un poste à temps plein.

Dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi, l'acquisition de la permanence pour un employé est retardée proportionnellement dans le cas d'interruption de son service actif.

L'absence pour invalidité couverte par l'assurance salaire, l'absence pour invalidité due à une lésion professionnelle, tant que l'employé en cause continue de recevoir des prestations pour ces invalidités en vertu de la convention, constituent du service actif aux fins d'acquisition de la permanence, et ce, malgré la clause 1-2.32.

Par exception à la règle d'acquisition de la permanence, l'employé qui a acquis sa permanence en vertu des dispositions qui précèdent ou en vertu d'une convention collective antérieure et qui occupe un poste à temps partiel conserve son statut de permanent dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi depuis qu'il a acquis sa permanence.

1-2.24 Plan de classification

Le Plan de classification, préparé par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, 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 3 mai 2000 et toute modification ou nouvelle classe d'emplois qui ont ou pourront être ajoutées pendant la durée de la convention.

1-2.25 Poste

Affectation particulière d'un employé pour l'accomplissement des tâches que la commission lui assigne; sous réserve de l'article 7-3.00, tout employé détient un poste à l'exception d'un employé temporaire et de ceux visés par le chapitre 10-0.00 qui n'en détiennent pas.

1-2.26 Poste à temps partiel

Poste dont les heures de travail hebdomadaires sont moindres que 75 p. 100 de la durée de la semaine régulière de travail.

La commission ne peut diviser un poste autre qu'un poste à temps partiel en plusieurs postes à temps partiel à moins d'entente écrite avec le syndicat.

1-2.27 Poste particulier

Affectation particulière d'un employé pour l'accomplissement de ses tâches dans le cadre d'un projet particulier à caractère temporaire pour une période ou des périodes n'excédant pas vingt-quatre (24) mois à compter de la date du début du projet, à moins d'entente avec le syndicat.

Lorsque la commission poursuit le projet au-delà de cette période maximale, et ce, sans qu'il y ait eu entente avec le syndicat, elle crée alors un poste. Ce poste est à temps plein si l'employé était à temps plein et à temps partiel si l'employé était à temps partiel. Il est affiché, conformément à la clause 7-1.16.

L'employé temporaire, qui occupe ce poste particulier, obtient le statut d'employé régulier. Il est automatiquement candidat à ce poste et sa candidature est considérée au paragraphe C) de la clause 7-1.16. Si cet employé n'obtient pas le poste concerné, la commission met fin à son emploi, dès qu'il est comblé. Si cet employé obtient le poste, la période reconnue pour fins d'acquisition de la permanence débute après la période définie au premier alinéa, s'il s'agit d'un poste à temps plein.

L'employé régulier qui occupe un poste particulier est toujours titulaire de son poste, sous réserve de l'article 7-3.00. Lorsque son poste particulier prend fin, il reprend le poste qu'il détient.

Avant de procéder à la création d'un projet particulier, la commission doit consulter préalablement le syndicat. Cet avis doit comporter les éléments suivants :

- la nature du projet;
- la durée du projet;
- les effectifs qui seront requis pour le projet;
- la source de financement qui permet la réalisation de ce projet.

1-2.28 Promotion

Mouvement d'un employé à un autre poste d'une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'il quitte ou, s'il s'agit de classes d'emplois rémunérées selon un taux de traitement unique, dont le taux est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'il quitte.

1-2.29 Rétrogradation

Mouvement d'un employé à un autre poste d'une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui de la classe d'emplois qu'il quitte ou, s'il s'agit de classes d'emplois rémunérées selon un taux de traitement unique, dont le taux est inférieur à celui de la classe d'emplois qu'il quitte.

1-2.30 Secteur de l'éducation

L'ensemble des commissions scolaires et collèges définis à la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).

1-2.31 Secteurs public et parapublic

L'ensemble des commissions scolaires, collèges, établissements et organismes gouvernementaux définis à la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2), de même que l'ensemble des ministères et organismes du gouvernement visés par la *Loi sur la Fonction publique* (L.R.Q., c. F-3.1).

1-2.32 Service actif

Période de temps pendant laquelle l'employé a effectivement travaillé pour le compte de la commission ou de la ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, depuis son dernier embauchage ou pendant laquelle son traitement a été maintenu.

1-2.33 Syndicat

L'association de salariés accréditée en vertu du *Code du travail* et liée par la convention.

1-2.34 Traitement

Le montant versé à un employé, conformément aux dispositions des 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, 7-3.23, 7-3.35 et 7-3.42.

1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

1-3.01 La commission et le syndicat reconnaissent que tout employé a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés 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 tout employé, 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 au paragraphe précédent. La commission s'engage également à respecter la confidentialité dans l'administration des certificats médicaux.

1-3.02 Aucune menace, contrainte ou représailles ne peut être exercée contre un employé en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

1-3.03 Aucun représentant syndical ou délégué syndical ne peut être lésé dans les droits que lui confère la convention, ni subir de harcèlement, de menaces, d'intimidation, ni faire l'objet de discrimination prohibée par la loi, du seul fait de l'accomplissement de ses fonctions.

1-4.00 HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

1-4.01 Aux fins du présent article, le harcèlement sexuel se définit comme suit :

une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.

1-4.02 La commission et le syndicat s'engagent à favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel et prennent les moyens raisonnables à cet effet.

1-4.03 L'employé sollicité s'adresse à un représentant autorisé de la commission afin de faire cesser tout harcèlement sexuel dont il prétend être l'objet; lors de toute rencontre avec l'employeur dans le cadre de la présente clause, un représentant syndical peut accompagner l'employé, si ce dernier le désire.

1-4.04 À défaut d'une solution jugée satisfaisante et si l'employé désire poursuivre sa démarche, la commission et le syndicat forment un comité ad hoc composé d'un membre désigné par chaque partie.

1-4.05 Ce comité a pour mandat de faire enquête sur une plainte de harcèlement sexuel en milieu de travail qui lui est acheminée et de recommander à la commission, le cas échéant, les mesures qu'il juge appropriées.

Le comité remet son rapport dans les trente (30) jours qui suivent la date de sa formation.

-
- 1-4.06** Le nom des personnes impliquées ainsi que les circonstances entourant la plainte de harcèlement sexuel en milieu de travail doivent être traités de façon confidentielle, sous réserve de la preuve requise lors d'un arbitrage, le cas échéant.
- 1-4.07** À défaut par la commission d'adopter une solution jugée satisfaisante suite au rapport du comité, l'employé concerné ou le syndicat, avec l'accord de cet employé, peut soumettre un grief; dans ce cas, le délai de soumission de grief court à compter de la date de remise du rapport prévu à la clause 1-4.05 ou de la date où ce rapport aurait dû être remis.
- Le grief est soumis directement à l'arbitrage.
- 1-4.08** L'arbitre doit procéder de façon à sauvegarder la dignité et la réputation de toute personne concernée par le grief.
- 1-4.09** Les dispositions des articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent à tout grief soumis dans le cadre du présent article dans la mesure où elles sont compatibles.
- 1-5.00** **ACCÈS À L'ÉGALITÉ**
- 1-5.01** La commission qui décide d'implanter un programme d'accès à l'égalité en vertu de toute loi ou tout règlement qui lui sont applicables, consulte le syndicat au comité de relations du travail; le syndicat peut alors faire toute recommandation appropriée à la commission.
- 1-5.02** Lors de la consultation du syndicat au comité de relations du travail, les représentants syndicaux peuvent être assistés d'un conseiller syndical; dans ce cas, le syndicat informe la commission de la présence du conseiller syndical, et ce, dans un délai raisonnable avant la tenue de la rencontre.
- 1-5.03** La commission est responsable de l'application des programmes d'accès à l'égalité et informe le comité de relations du travail de leur évolution.
- 1-5.04** Le syndicat peut recommander à la commission l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité.
- 1-6.00** **PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL**
- 1-6.01** La commission qui décide d'implanter un programme d'aide au personnel consulte le syndicat sur le contenu du programme, dans le cadre du comité de relations du travail.
- 1-6.02** Le programme d'aide au personnel contient des dispositions à l'effet que l'employé est libre d'y participer et a droit à la confidentialité.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE**2-1.00 CHAMP D'APPLICATION**

2-1.01 La convention s'applique à tous les employés salariés au sens du *Code du travail*, couverts par le certificat d'accréditation, sous réserve des applications partielles suivantes :

A) Pour l'employé à l'essai

L'employé 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 cet employé un avis d'une durée au moins égale à celle d'une période de paie.

B) Pour l'employé temporaire

a) L'employé temporaire ne bénéficie des avantages de la convention que relativement aux clauses ou aux articles suivants :

1-1.01	But de la convention
1-2.00	Définitions s'appliquant à son statut
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
1-4.00	Harcèlement sexuel en milieu de travail
2-2.00	Reconnaissance
2-3.00	Dispositions relatives à la liste de priorité d'embauche
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 de relations du travail
5-2.00	Jours chômés et payés (à la condition qu'il ait travaillé dix (10) jours depuis son embauchage, et ce, avant l'occurrence du jour chômé et payé)
5-8.00	Responsabilité civile
5-9.22 c)	Lésion professionnelle
6-1.00	Règles de classement
6-2.00	Détermination de l'échelon
6-3.00	Traitement
6-5.00	Frais de voyage et de déplacement
6-6.00	Primes
6-8.00	Location et prêt de salles ou de locaux
6-9.00	Versement de la paie
7-1.00	Mouvements de personnel (en ce qui concerne ses droits à titre de candidat à un poste, à un surcroît de travail ou à un poste particulier)
8-2.00	Semaine et heures de travail
8-3.00	Heure supplémentaire
8-5.00	Santé et sécurité

2-1.01 (suite)

8-6.00	Vêtements et uniformes
10-1.00	Éducation des adultes et formation professionnelle
11-2.00	Impression de la convention
11-3.00	Adaptation locale de la convention
11-4.00	Annexes et lettres d'entente
11-5.00	Interprétation des textes
11-6.00	Entrée en vigueur de la convention
Annexe I	Taux et échelles de traitement horaires

- b) De plus, l'employé temporaire qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son dernier embauchage ou dans le cadre de plusieurs embauchages immédiatement continus¹ bénéficie, en plus, des clauses ou articles suivants :

5-1.00	Congés spéciaux
5-3.00	Régimes d'assurance vie, maladie et salaire, à l'exception du paragraphe B) de la clause 5-3.32
5-4.00	Droits parentaux :
	1. Pour être admissible aux droits parentaux, l'employé doit avoir travaillé à la commission au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédents le congé.
	2. L'employé bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où il aurait effectivement travaillé.
	3. L'employé n'a pas droit au congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption, à l'exception du congé prévu au paragraphe a) de la clause 5-4.24.
	4. Pour ces employés, le congé spécial prévu à la clause 5-4.18 B) est sans traitement, sous réserve du maintien du traitement pour les quatre (4) jours auxquels l'employé peut avoir droit, le cas échéant, en vertu de la clause 5-4.19.
	5. Le traitement hebdomadaire de l'employé est le traitement hebdomadaire moyen des cinq (5) derniers mois. La période de mise à pied cyclique ne compte pas dans le calcul du traitement moyen.
	6. Au retour du congé de maternité, de paternité ou d'adoption, l'employé reprend son affectation si celle-ci existe encore.
5-6.00	Vacances
5-9.00	Accident du travail et maladie professionnelle (à l'exception des paragraphes C) et D) de la clause 5-9.03 et des clauses 5-9.11 à 5-9.21)
Annexe IV	Droits parentaux

¹

Les samedis, les dimanches, les jours chômés, les journées pédagogiques et la fermeture d'été prévue à la clause 5-6.05 A) ne constituent pas une interruption de travail.

2-1.01 (suite)

- c) L'employé temporaire a également droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus à la convention.
- d) L'employé temporaire dont la période d'embauche est préalablement déterminée pour plus de six (6) mois bénéficie dès la première (1^{re}) journée des conditions de travail prévues pour l'employé visé au sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la présente clause. Cet employé continue de bénéficier du régime d'assurance maladie de base et des régimes complémentaires déterminés par le comité paritaire d'assurance pour une période additionnelle de dix (10) jours suivant la mise à pied. La commission perçoit la prime exigible préalablement à la mise à pied, selon les modalités convenues par le comité paritaire d'assurance.
- e) Les bénéfices de l'employé temporaire remplaçant ayant travaillé plus de six (6) mois sont maintenus lors d'un retour au travail dans un même poste suite à un ralentissement cyclique.
- f) L'employé régulier mis à pied qui est rappelé pour effectuer un surcroît de travail ou un remplacement temporaire reçoit, pendant cette période d'embauche, les avantages prévus au paragraphe B) de la clause 2-1.01. Cet employé n'accumule pas de service actif aux fins d'acquisition de la permanence.

C) Pour l'employé occupant un poste à temps partiel

Lorsqu'un employé occupe un poste à temps partiel, les dispositions pertinentes s'appliquent; toutefois, lorsqu'il y a lieu à une application au prorata des heures effectuées, des modalités spécifiques, s'il en est, sont prévues à chacun des articles.

D) Pour l'employé travaillant dans le cadre d'une location ou d'un prêt de salles ou de locaux

L'employé ne bénéficie que de l'article 6-8.00 de la convention.

E) Pour l'employé travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes et des cours de formation professionnelle

L'employé ne bénéficie que de l'article 10-1.00 de la convention.

F) Pour le surveillant d'élèves et l'employé de cafétéria travaillant respectivement dix (10) heures ou moins par semaine

L'employé ne bénéficie que de l'article 10-2.00 de la convention.

G) Pour l'employé travaillant dans un service de garde en milieu scolaire

L'employé travaillant dans un service de garde est couvert par les dispositions de la convention.

2-1.01 (suite)

Malgré l'alinéa précédent, l'employé travaillant dans un service de garde en milieu scolaire dont la semaine régulière de travail comporte quinze (15) heures ou moins voit son taux de traitement majoré de 11 p. 100 pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment des congés spéciaux, des jours chômés et payés, des jours de congé de maladie et de l'assurance salaire. Quant aux vacances, cet employé a droit à un montant de 8 p. 100 du traitement reçu versé à chaque période de paie. La détermination de la semaine régulière de travail s'effectue en considérant les heures travaillées au cours de la première (1^{re}) semaine complète de travail qui suit le 15 octobre ou en fonction des heures attribuées lors de l'embauche d'un nouvel employé après le 15 octobre d'une année financière. Cette disposition s'applique pour une période de douze (12) mois consécutifs. Malgré ce qui précède, les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent convenir d'une autre date et d'une autre période de référence.

H) Pour l'employé occupant un poste particulier

- 1) L'employé régulier qui occupe un poste particulier continue de détenir un poste conformément à l'article 7-3.00 et est couvert par les clauses de la convention. Il continue d'accumuler du service actif aux fins d'acquisition de la permanence, conformément à la clause 1-2.23, en fonction du poste qu'il détient. Toutefois, l'employé est assujéti aux particularités du poste particulier qu'il occupe quant aux articles 7-2.00 et 8-2.00.
- 2) L'employé qui occupe un poste particulier bénéficie, dès la première (1^{re}) journée d'embauche, des conditions de travail prévues au sous-paragraphe b) du paragraphe B).
- 3) Malgré le sous-paragraphe précédent, l'employé occupant un poste particulier dont la semaine régulière de travail comporte quinze (15) heures ou moins voit son taux de traitement majoré de 11 p. 100 pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment des congés spéciaux, des jours chômés et payés, des jours de congé de maladie et de l'assurance salaire, à l'exclusion des vacances. Quant aux vacances, cet employé a droit à un montant de 8 p. 100 du traitement reçu versé à chaque période de paie.

D) Pour l'employé travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire

L'employé travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire est couvert par les dispositions de la convention.

Malgré l'alinéa précédent, l'employé travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire dont la semaine régulière de travail comporte quinze (15) heures ou moins voit son taux de traitement majoré de 11 p. 100 pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment des congés spéciaux, des jours chômés et payés, des jours de congé de maladie et de l'assurance salaire. Quant aux vacances, cet employé a droit à un montant de 8 p. 100 du traitement reçu versé à chaque période de paie. La détermination de la semaine régulière de travail s'effectue en considérant le nombre d'heures du poste de l'employé au moment de son embauchage. Cette disposition s'applique pour une période de douze (12) mois. Malgré ce qui précède, les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent convenir d'une autre date et d'une autre période de référence.

2-1.02 Sous réserve de l'utilisation des services d'un employé ou d'une personne en disponibilité du personnel de soutien, une personne recevant un traitement de la commission et à qui ne s'applique pas la convention, n'accomplit normalement pas le travail d'un employé régi par la convention.

L'utilisation des services d'une personne ne recevant aucun traitement de la commission ne peut avoir pour effet de causer la mise à pied, la mise en disponibilité, la réduction du traitement ou la réduction d'heures d'un employé régulier.

2-1.02 Sous réserve de l'utilisation des services d'un employé ou d'une personne en disponibilité du personnel de soutien, une personne recevant un traitement de la commission et à qui ne s'applique pas la convention, n'accomplit normalement pas le travail d'un employé régi par la convention.

L'utilisation des services d'une personne ne recevant aucun traitement de la commission ne peut avoir pour effet de causer la mise à pied, la mise en disponibilité, la réduction du traitement ou la réduction d'heures d'un employé régulier.

2-2.00 RECONNAISSANCE

2-2.01 La commission reconnaît le syndicat comme seul représentant et mandataire des employés visés par la convention concernant l'application des matières relatives aux conditions de travail.

2-2.02 La commission et le syndicat reconnaissent aux parties négociantes à l'échelle nationale le droit de traiter de questions relatives à l'interprétation et à l'application de la convention.

Dans le cas où des griefs de même nature sont logés dans plusieurs commissions, les parties négociantes à l'échelle nationale doivent, à la demande de l'une d'elles, se rencontrer pour en traiter dans les soixante (60) jours de la demande. À défaut d'entente, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale peut demander, lors de la fixation au rôle d'arbitrage, qu'un de ces griefs soit entendu prioritairement à tout autre grief sauf ceux relatifs au congédiement.

Les parties négociantes à l'échelle nationale n'ont pas droit au grief ni à l'arbitrage, sauf si autrement prévu.

2-2.03 Pour être valide, toute entente individuelle, postérieure à la date de la signature de la convention, entre un employé et la commission, concernant des conditions de travail différentes de celles qui y sont prévues, doit recevoir l'approbation par écrit du syndicat.

2-2.04 Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de se rencontrer de temps à autre pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des employés et adopter les solutions appropriées. Toute solution acceptée par écrit par les parties négociantes à l'échelle nationale peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier l'une des dispositions de la convention ou d'en ajouter une ou plusieurs autres. Cependant, toute solution ainsi acceptée n'est applicable qu'avec le consentement écrit de la commission et du syndicat. Ces dispositions ne doivent pas être interprétées comme constituant une révision de la convention pouvant conduire à un différend au sens donné à ce mot par le *Code du travail*.

2-3.00 DISPOSITIONS RELATIVES À LA LISTE DE PRIORITÉ D'EMBAUCHE

À la suite de l'application de l'annexe XVIII, cette matière devient 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 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES**3-1.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE****Délégué syndical**

- 3-1.01** Le syndicat peut nommer un (1) employé par immeuble de travail comme délégué syndical, dont les fonctions consistent à recevoir tout employé du même immeuble, qui a un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief.
- 3-1.02** À ces fins, la commission autorise, pour un motif d'absence valable, le délégué et l'employé concerné à interrompre temporairement leur travail, sans perte de traitement ni remboursement. La demande de libération doit indiquer la durée probable de leur absence.
- 3-1.03** Cependant, dans le cas où il y a trois (3) employés et moins d'une unité d'accréditation dans un même immeuble, le syndicat peut désigner un délégué pour plus d'un immeuble compris dans son champ d'action, lequel ne doit pas excéder un rayon d'un kilomètre et six dixièmes (1,6).

Représentant syndical

- 3-1.04** Le syndicat peut désigner, parmi les employés, pour tous les employés membres du syndicat, un maximum de cinq (5) représentants syndicaux.
- 3-1.05** La fonction de représentant syndical consiste à :
- A) assister un employé après la formulation d'un grief afin de recueillir, s'il y a lieu, les renseignements nécessaires à la rencontre prévue au paragraphe A) de la clause 9-1.03;
 - B) représenter un employé lors de la rencontre prévue au paragraphe A) de la clause 9-1.03;
 - C) représenter les employés au comité de relations du travail;
 - D) représenter un employé lors de la rencontre prévue à l'alinéa a) du paragraphe B) de la clause 5-3.32.

Un seul représentant à la fois peut, dans l'exercice de ses fonctions, interrompre temporairement son travail pendant un temps limité, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Toutefois, un maximum de trois (3) représentants peuvent être libérés en même temps, sans perte de traitement ni remboursement, pour assister au comité de relations du travail prévu à l'article 4-1.00, au comité de perfectionnement prévu à la clause 5-7.04 et lors de la rencontre prévue au paragraphe A) de la clause 9-1.03.

-
- 3-1.06** Lors de l'incapacité d'agir du représentant syndical ou en son absence, un délégué syndical peut, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, s'absenter de son travail, en indiquant la durée probable de son absence, pour accompagner un employé lors de la rencontre prévue à la clause 9-1.01. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.
- 3-1.07** Le syndicat informe la commission du nom de ses délégués et de ses représentants dans les quinze (15) jours de leur désignation. Par la suite, le syndicat informe la commission de tout changement.
- 3-1.08** L'employé qui rencontre un représentant syndical dans le cadre des clauses 3-1.05 et 9-1.01 est libéré sans perte de traitement ni remboursement.
- 3-2.00** **RÉUNION DE COMITÉS MIXTES**
- 3-2.01** Tout représentant du syndicat nommé sur un comité mixte prévu à la convention peut s'absenter de son travail afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties formant le comité.
- 3-2.02** Tout représentant du syndicat nommé sur 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 afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties formant le comité.
- 3-2.03** Le représentant du syndicat nommé sur un comité mixte est remboursé de ses dépenses par la partie qu'il représente, sauf si autrement prévu. De ce fait, il n'a droit à aucune rémunération additionnelle.
- 3-2.04** Le représentant du syndicat doit informer à l'avance son supérieur immédiat du nom du comité auquel il est appelé à participer et de la durée prévue de la réunion.
- 3-2.05** Le comité, s'il le juge utile, peut entendre toute personne-ressource lors de ses réunions.
- 3-2.06** Le représentant du syndicat, visé par les clauses 3-2.01 et 3-2.02, est libéré sans perte de traitement ni remboursement et conserve tous les droits que lui confère la convention.
- 3-2.07** Le conseiller syndical peut participer aux comités mixtes prévus à la convention. Toutefois, la commission ou ses représentants doivent être avisés de la présence de ce conseiller dans un délai raisonnable avant la tenue de la rencontre.

3-3.00 LIBÉRATIONS SYNDICALES**Libérations aux fins de négociation à l'échelle nationale**

3-3.01 Les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent former un comité six (6) mois avant la date prévue pour le début des négociations en vertu de la loi. Les parties doivent se rencontrer dans les trente (30) jours suivant la formation du comité, le cas échéant, afin d'étudier et d'établir les modalités de libération, de traitement et de remboursement, s'il y a lieu, des mandataires syndicaux pour la préparation et la négociation de la prochaine convention collective.

Libérations à temps plein

3-3.02 Sur demande écrite du syndicat adressée au moins quinze (15) jours à l'avance, la commission libère un employé aux fins d'activités syndicales, à temps plein pour une période ininterrompue variant de un (1) mois à douze (12) mois, renouvelable selon la même procédure.

3-3.03 L'employé ou le syndicat doit aviser la commission au moins quinze (15) jours avant son retour au travail. À son retour au travail, l'employé réintègre le poste qu'il détenait avant son départ, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00.

3-3.04 Dans le cas où le poste que détenait l'employé libéré avant son départ est affecté par un mouvement de personnel, les dispositions de l'article 7-3.00 s'appliquent à l'employé libéré au moment où son poste est affecté.

Libérations aux fins d'activités syndicales

3-3.05 Sur demande écrite du syndicat, au moins quarante-huit (48) heures avant le début de l'absence, la commission libère un employé aux fins d'activités syndicales pour un maximum de cinquante (50) jours ouvrables par année financière; cette libération est prise par période minimale d'une demi-journée (1/2).

Dispositions diverses

3-3.06 Dans le cas d'absences autorisées en vertu du présent article, le traitement, les primes et les avantages sociaux des employés sont maintenus, sujets à remboursement du traitement par le syndicat, dans tous les cas, du traitement, des primes et du coût pour la commission des avantages sociaux, dans le cas d'un employé libéré selon les dispositions de la clause 3-3.02.

3-3.07 Le remboursement prévu à la clause 3-3.06 est effectué dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par la commission d'un état de compte trimestriel indiquant le nom des employés absents, la durée de leur absence et les sommes dues.

3-3.08 L'employé ainsi libéré conserve les droits et privilèges que lui confère la convention.

3-3.09 Le représentant du syndicat et le plaignant qui l'accompagne, sont libérés de leur travail pour les séances d'arbitrage. De même, les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre. Lors d'un grief collectif, un (1) seul plaignant est libéré.

Dans ces cas, les employés concernés sont libérés, sans perte de traitement ni remboursement.

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 ou écoles, généralement ceux ou près de ceux utilisés par la commission pour ses propres documents ou près du lieu d'entrée et de sortie des employés.

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 un représentant du syndicat et qu'une copie conforme soit remise à la personne désignée par la commission.

3-4.03 Le syndicat peut distribuer tout document de nature syndicale à chacun des employés sur les lieux de travail, mais en dehors du temps durant lequel chacun de ces employés dispense ses services.

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

Le syndicat peut bénéficier du service de courrier interne de la commission en autant qu'il soit déjà à la disposition du syndicat à la date de la signature de la convention. 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 d'employés visé, sauf entente écrite au contraire.

3-5.02 Après entente avec la commission ou son représentant désigné, un employé 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. Cet employé 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 impliquant des employés se tient pendant l'horaire de travail, ces employés peuvent assister à cette réunion sans perte de traitement ni remboursement pour la période de temps que dure la réunion.

3-5.04 Sur demande écrite du syndicat, la commission fournit gratuitement dans un de ses immeubles, en autant que disponible, un local convenable aux fins d'assemblées syndicales concernant les membres du syndicat. 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 ainsi utilisé soit laissé tel que pris. Ce prêt de local ne peut entraîner le paiement d'aucune rémunération additionnelle ni de frais supplémentaires.

3-5.05 La commission qui le fait déjà continue de fournir au syndicat, et ce, aux mêmes conditions, un local aux 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 quarante-cinq (45) jours 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.

3-5.06 La commission et le syndicat peuvent conclure un arrangement local concernant le prêt et l'utilisation de l'équipement de bureau.

3-6.00 RETENUE SYNDICALE

3-6.01 La commission déduit sur chacune des paies de l'employé une somme équivalant à la cotisation fixée par règlement ou par résolution du syndicat. Dans le cas d'un employé embauché après la date de la signature de la convention, la commission déduit cette cotisation ainsi que le droit d'entrée, s'il y a lieu, dès la première (1^{re}) période de paie.

3-6.02 Tout changement de la cotisation syndicale prend effet le plus tôt possible mais au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception par la commission d'une copie d'un règlement ou d'une résolution à cet effet.

3-6.03 La commission fait remise au syndicat, à tous les mois, des cotisations perçues le mois précédent, des droits d'entrée, s'il y a lieu, ainsi que la liste des noms des employés cotisés et du montant de la cotisation de chacun. Dans le cas où la commission fournit alphabétiquement la liste des noms ou fait remise des cotisations plus fréquemment, elle continue de le faire.

Dans les soixante (60) jours de la fin de l'année fiscale, la commission fournit au syndicat le cumulatif des gains cotisables ainsi que le cumulatif de la cotisation perçue.

3-6.04 Le syndicat s'engage à prendre fait et cause et à indemniser la commission de toute réclamation qui pourrait être faite par un employé au sujet des sommes retenues sur son traitement, en vertu des dispositions du présent article.

3-7.00 RÉGIME SYNDICAL

3-7.01 Les employés membres du syndicat à la date de la signature de la convention et ceux qui le deviennent par la suite doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de la clause 3-7.03.

3-7.02 L'employé embauché après la date de la signature de la convention doit devenir membre du syndicat, sous réserve des dispositions de la clause 3-7.03.

3-7.03 Le fait pour l'employé d'être refusé ou expulsé du syndicat n'affecte pas le lien d'emploi.

3-7.04 Aux fins d'application du présent article, la commission remet à l'employé embauché après la date de la signature de la convention un formulaire d'adhésion au syndicat que celui-ci lui fournit.

La commission transmet au syndicat ce formulaire dûment rempli par l'employé dans les dix (10) jours de son embauchage.

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 30 novembre de chaque année, la commission fournit au syndicat la liste complète des employés à qui s'applique la convention en indiquant pour chacun : le nom et le prénom, le statut (à l'essai, régulier, permanent, temporaire), le poste occupé, la classe d'emplois et le traitement, la date de naissance, l'adresse de domicile, 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. La commission continue de fournir la liste des employés par ordre alphabétique si elle le faisait avant la date de la signature de la convention.

3-8.03 La commission fournit mensuellement au syndicat les renseignements suivants :

A) le nom du nouvel employé, la date d'embauche et les renseignements prévus à la clause 3-8.02;

B) le nom de l'employé qui a quitté l'emploi et la date du départ;

C) le nom de l'employé qui a changé de poste, le titre du nouveau poste et la date du changement;

D) le changement d'adresse et de numéro de téléphone d'un employé, lorsque porté à sa connaissance;

3-8.03 (suite)

E) la liste des employés temporaires qui ont travaillé durant le mois et la durée de l'emploi;

F) tout autre renseignement convenu entre la commission et le syndicat.

3-8.04 La commission transmet par la même occasion au syndicat une copie de toute directive ayant trait à l'application de la convention et adressée directement à un employé, à un groupe d'employés ou à l'ensemble des employés.

3-8.05 La commission transmet au syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, une copie de tous les règlements ou résolutions concernant un employé, un groupe d'employés ou l'ensemble des employés 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 sont pas opposables à l'employé concerné.

3-8.07 Le syndicat fournit à la commission, dans les quinze (15) jours de leur nomination, le nom de ses représentants, le titre de leur fonction, le nom du comité dont ils font partie, s'il y a lieu, ainsi que l'adresse pour toute correspondance officielle au syndicat et l'avise de tout changement.

3-8.08 La commission transmet au syndicat le nom de l'employé qui obtient un congé sans traitement de plus d'un (1) mois ou un congé accordé en vertu de l'article 5-4.00 (à moins que l'employé ne s'y oppose) et indique la durée prévue du congé. Le syndicat est informé de toute prolongation.

3-8.09 La commission fait parvenir au syndicat une copie des procès-verbaux de ses organismes décisionnels : conseil des commissaires et comité exécutif.

Sur demande, la commission fournit au syndicat une copie des procès-verbaux relatifs à l'intégration de commissions scolaires.

3-8.10 La commission informe le syndicat, en même temps qu'elle en avise l'employé concerné, de toute coupure de traitement ou prestation reliée à l'application de la convention.

CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL ET INFORMATION

4-1.00 COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL

4-1.01 Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, ceux-ci forment un comité consultatif appelé «comité de relations du travail».

4-1.02 Ce comité est paritaire et composé d'au plus trois (3) représentants syndicaux, employés de la commission, et trois (3) représentants de la commission, étant précisé que les représentants syndicaux peuvent être d'autres employés que ceux mentionnés à la clause 3-1.04.

4-1.03 Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres.

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

4-1.04 Le comité peut soumettre des recommandations à la commission sur des sujets d'ordre professionnel et sur tout autre sujet qui lui est expressément référé en vertu des dispositions de la convention. Une copie de cette recommandation est transmise au syndicat par la même occasion.

4-1.05 Tout problème concernant les conditions de travail visées par la convention peut être soumis au comité de relations du travail.

4-1.06 Le comité peut entendre toute personne-ressource relativement à des situations particulières qui lui sont soumises. Tout employé qui, à la demande du comité, agit ainsi à titre de personne-ressource pendant ses heures régulières de travail conserve son traitement.

4-1.07 À une réunion subséquente du comité de relations du travail, les représentants du syndicat peuvent obtenir des représentants de la commission des explications relatives à une décision de la commission sur une question préalablement abordée au comité de relations du travail et sur toute autre décision concernant ou ayant des effets sur les employés.

4-2.00 INFORMATION

4-2.01 Au moins une (1) fois par année financière, la commission convoque les employés alors en service à une réunion d'information concernant les politiques et grandes orientations qui les concernent; cette rencontre se fait normalement, par service, par immeuble, par école ou par centre, durant les heures de travail, au moment déterminé par la commission. Si parmi les employés qui y assistent aucun n'est délégué syndical ou représentant syndical, l'employé agissant comme délégué, pour le service ou pour l'immeuble concerné, conformément à la clause 3-1.01 ou 3-1.03, selon le cas, peut y assister sans perte de traitement ni remboursement; en cas d'incapacité d'agir du délégué syndical ou en l'absence de celui-ci, un représentant syndical peut assister à la réunion, sans perte de traitement ni remboursement.

- 4-2.02** Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, la commission transmet au syndicat une copie de l'organigramme en vigueur.

CHAPITRE 5-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL**5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX**

5-1.01 La commission accorde à chaque employé, sans perte de traitement, pour tenir compte des situations particulières ci-après mentionnées, les congés spéciaux suivants :

- A) son mariage : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour du mariage;
- B) le mariage de ses père, mère, frère, soeur, de son enfant : le jour de l'événement;
- C) le décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint habitant sous le même toit : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- D) le décès de ses père, mère, frère, soeur : cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- E) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille : trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- F) le décès de l'ex-conjoint : le jour des funérailles, si un enfant est issu de l'union et est encore d'âge mineur et s'il assiste aux funérailles;
- G) le changement de domicile : la journée du déménagement; cependant, un employé n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par année;
- H) un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tous les événements de force majeure suivants : désastre, incendie, inondation et autres événements de force majeure du même genre qui obligent un employé à s'absenter de son travail, ou pour toute autre raison qui oblige l'employé à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat conviennent d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement.

Si, dans les cas prévus aux paragraphes C), D) et E) précédents, il y a incinération ou enterrement, à une période postérieure aux funérailles, l'employé peut se prévaloir de l'option suivante :

paragraphe C) : six (6) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à l'incinération ou à l'enterrement;

paragraphe D) : quatre (4) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à l'incinération ou à l'enterrement;

paragraphe E) : deux (2) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à l'incinération ou à l'enterrement.

-
- 5-1.02** L'employé n'a droit à un congé spécial, sans perte de traitement, dans les cas visés aux paragraphes C), D) et E) de la clause 5-1.01, que s'il assiste aux funérailles; si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du domicile de l'employé, celui-ci a droit à un (1) jour additionnel et à deux (2) jours additionnels si les funérailles ont lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de son domicile.
- 5-1.03** Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur demande écrite, la preuve, dans la mesure du possible, ou l'attestation de ces faits.
- 5-1.04** L'employé, appelé comme témoin dans une cause où il n'est pas partie ou comme juré, bénéficie d'un congé sans perte de traitement. Cependant, il doit remettre à la commission, sur réception, l'indemnité de traitement qu'il reçoit à titre de juré ou témoin.
- 5-1.05** En outre, la commission, sur demande, permet à un employé de s'absenter, sans perte de traitement, durant le temps où :
- A) il subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;
 - B) sur l'ordre de la Direction de la santé publique, il est mis en quarantaine dans son logement à la suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
 - C) à la demande expresse de la commission, il subit un examen médical supplémentaire à celui exigé, conformément à la loi.
- 5-1.06** La commission peut aussi permettre à un employé de s'absenter, sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu au présent article qu'elle juge valable.
- 5-1.07** Dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la convention, la commission établit une politique applicable à l'ensemble des catégories de personnel (enseignant, professionnel, soutien) concernant les fermetures d'établissements reliées aux intempéries, et ce, après consultation du syndicat.
- Dans le cadre des dispositions qui précèdent, la commission s'assure que l'ensemble des groupes d'employés à la commission sont traités de façon équitable et comparable.
- Cette politique prévoit des modalités spécifiques de compensation pour l'employé tenu de se présenter au travail alors que le groupe d'employés auquel il appartient n'a pas à se présenter.
- Malgré ce qui précède, la commission peut reconduire la politique existant à la date de la signature de la convention en autant qu'elle respecte les dispositions de la présente clause.
- 5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS**
- 5-2.01** L'employé bénéficie, au cours de chaque année financière, de treize (13) jours chômés et payés garantis, sans perte de traitement.

5-2.01 (suite)

Ces jours sont les suivants :

le 1 ^{er} janvier;	le premier lundi de septembre;
le 2 janvier;	le deuxième lundi d'octobre;
le Vendredi saint;	le 24 décembre;
le lundi de Pâques;	le 25 décembre;
le lundi qui précède le 25 mai;	le 26 décembre;
le 24 juin ou, si cette date tombe un dimanche, le 25 juin;	le 31 décembre
le 1 ^{er} juillet;	

L'employé occupant un poste à temps partiel bénéficie de ces jours chômés et payés au prorata de sa semaine régulière de travail par rapport à la durée de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-2.00. La commission et le syndicat conviennent des modalités d'application du présent alinéa.

5-2.02 Toutefois, avant le 1^{er} juillet de chaque année, après entente avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés du personnel de soutien, la liste de la clause 5-2.01 peut être modifiée. Cependant, la modification doit tenir compte du calendrier scolaire et des catégories de personnel visées.

5-2.03 Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission, en vigueur au cours de l'année 1975-1976, prévoyait un régime de jours chômés et payés dont l'application pour l'une des années financières de la convention aurait permis un nombre de jours chômés et payés supérieur à celui prévu annuellement à la clause 5-2.01, le nombre de jours chômés et payés prévu à la clause 5-2.01 est augmenté, pour tous les employés couverts par la convention et auxquels s'applique la clause 5-2.01, selon l'année en cause, de la différence entre le nombre de jours chômés et payés obtenu par application de l'ancien régime pour l'année en cause et celui prévu à la clause 5-2.01.

La commission tente de s'entendre avec le syndicat relativement à la fixation de ces jours chômés et payés supplémentaires; à défaut d'entente, ces jours sont fixés par la commission avant le 1^{er} juillet de chaque année. La fixation de ces jours doit tenir compte des contraintes liées au calendrier scolaire.

5-2.04 L'employé dont le congé hebdomadaire selon sa semaine régulière de travail coïncide avec l'un des jours chômés et payés prévus au présent article reçoit en remplacement un congé d'une durée équivalente pris à un moment qui convient à l'employé et à la commission.

5-2.05 Si un jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, la commission tente de s'entendre avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés relativement à la fixation de ce jour, le jour ouvrable précédent ou suivant le congé; à défaut d'entente, ce jour chômé est fixé par la commission le jour précédent ou suivant le congé.

5-2.06 Dans le cas où un jour chômé et payé survient pendant la période d'invalidité d'un employé, ce dernier a droit en plus de sa prestation d'assurance salaire, à la différence entre son plein traitement pour ce jour et la prestation.

5-3.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE

Section I Dispositions générales

5-3.01 Est admissible à participer aux régimes d'assurance en cas de décès, de maladie ou d'invalidité, à compter de la date indiquée et jusqu'à la date du début de la retraite :

- A) tout employé qui occupe un poste à temps plein, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits s'il est en service à cette date, sinon à compter de son entrée en service à la commission;
- B) tout employé qui occupe un poste à temps partiel, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits, s'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 un employé prévu au paragraphe A) ci-dessus, l'employé payant le solde de la contribution de la commission en plus de sa propre contribution;
- C) l'employé temporaire qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son dernier embauchage;
- D) l'employé affecté temporairement à un poste non couvert par la convention continue de bénéficiaire, pendant cette affectation temporaire, des régimes d'assurance prévus au présent chapitre.

5-3.02 Aux fins des présentes, on entend par personne à charge le conjoint tel que défini à la clause 1-2.08 ou l'enfant à charge d'un employé, défini ci-après :

enfant à charge : un enfant de l'employé, de son conjoint ou des deux (2), non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou s'il fréquente à temps plein à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue et est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18^e) anniversaire de naissance ou avant son vingt-cinquième (25^e) anniversaire de naissance s'il fréquentait à temps plein, à titre d'étudiant, une maison d'enseignement reconnue, et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

5-3.03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, à l'exclusion d'une absence prévue à l'article 5-9.00, sous réserve de la clause 5-9.08, nécessitant des soins médicaux de même qu'une intervention chirurgicale directement reliée à la planification familiale ou d'une absence prévue à la clause 5-4.18, cet état d'incapacité rendant l'employé totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par l'employeur et qui comporte une rémunération similaire.

5-3.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de vingt-deux (22) jours¹ de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein à moins que l'employé 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.

5-3.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par l'employé lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité, aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle l'employé reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

5-3.06 A) Les dispositions du régime d'assurance vie prévues à la convention collective 1995-1998 demeurent en vigueur aux conditions y prévues jusqu'à la date de la signature de la convention.

B) Les dispositions du régime d'assurance maladie prévues à la convention collective 1995-1998 continuent de s'appliquer jusqu'à la date prévue par le comité paritaire.

C) Les dispositions du régime d'assurance salaire décrites à l'article 5-3.00 de la convention collective 1995-1998 continuent de s'appliquer jusqu'à la date de la signature de la convention.

D) Le nouveau régime d'assurance vie entre en vigueur à compter de la date de la signature de la convention.

E) Le nouveau régime d'assurance maladie entre en vigueur à la date prévue par le comité paritaire.

F) Le nouveau régime d'assurance salaire s'applique à compter de la date de la signature de la convention.

5-3.07 Toute autre modification au régime d'assurance maladie ou aux régimes complémentaires entre en vigueur à la date prévue par le comité paritaire.

5-3.08 En contrepartie de la contribution de la commission aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Développement des ressources humaines Canada (DRHC), dans le cas d'un régime enregistré, est acquise à la commission.

Comité paritaire d'assurance

5-3.09 Les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent former avec diligence, si ce n'est déjà fait, un comité paritaire unique de six (6) personnes responsables de l'établissement et de l'application du régime d'assurance maladie de base et des régimes complémentaires prévus aux présentes. Le comité se met à l'oeuvre dès sa formation.

¹ Lire «huit (8) jours» au lieu de «vingt-deux (22) jours» si la période continue d'invalidité qui précède son retour au travail est égale ou inférieure à trois (3) mois de calendrier.

- 5-3.10** Le comité choisit hors de ses membres un président au plus tard dans les vingt (20) jours suivant sa formation, mais pas plus tard que quarante (40) jours après la date de la signature de la convention; à défaut, ce président est choisi dans les vingt (20) jours suivants par le juge en chef du tribunal du travail. Ce président est de préférence un actuaire, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.
- 5-3.11** Les parties négociantes à l'échelle nationale disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président devant un arbitre.
- 5-3.12** Le comité paritaire peut établir un ou plusieurs régimes complémentaires et, sous réserve de la clause 5-3.14, le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participants. La commission facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes comme prévu ci-après, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. Le nombre de régimes complémentaires établi ne peut dépasser quatre (4). À moins d'en avoir été exempté en vertu de la clause 5-3.30, la participation à un régime complémentaire suppose la participation au régime d'assurance maladie de base, sauf qu'une certaine protection d'assurance vie peut néanmoins être maintenue pour les personnes retraitées.
- 5-3.13** Le comité paritaire peut choisir de se regrouper avec d'autres comités paritaires prévus dans d'autres conventions collectives et opérer comme un seul comité paritaire. Il est alors entendu que le mandat du comité est celui défini au présent article. En outre, sous réserve de la clause 5-3.12, les employés couverts par ces comités constituent un seul groupe. Un comité paritaire, qui a choisi de se regrouper, ne peut se retirer du groupe qu'à un anniversaire du contrat d'assurance, à la condition de fournir un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours aux autres comités paritaires.

En cas de désaccord entre les parties négociantes à l'échelle nationale sur le fait pour le comité de se regrouper, le président doit s'abstenir de voter et le statu quo est maintenu.

- 5-3.14** Les régimes complémentaires, qui peuvent être institués par un comité paritaire, peuvent comporter, en combinaison avec des prestations d'assurance maladie, des prestations d'assurance vie et d'assurance salaire.

Les prestations d'assurance salaire complémentaires doivent répondre aux exigences suivantes :

- A) le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la banque de congés de maladie de l'employé, le cas échéant;
- B) la prestation de base ne peut dépasser 85 p. 100 du traitement du début de l'invalidité, y compris les prestations que l'employé peut recevoir de toute autre source, notamment en vertu du Régime de rentes du Québec, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et du Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite aux avantages que l'employé peut recevoir de sources personnelles;
- C) les prestations d'assurance salaire payées en vertu du régime d'assurance salaire prévu ci-après se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

5-3.15 Le comité détermine les dispositions du régime d'assurance maladie de base et des régimes complémentaires et, le cas échéant, prépare un cahier des charges et obtient un ou des contrats d'assurance groupe couvrant l'ensemble des participants aux régimes. À cette fin, le comité peut procéder par appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec ou selon toute autre méthode qu'il détermine. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée, si les médicaments prescrits par un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement, en vertu du régime d'assurance maladie de base.

5-3.16 Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

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

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

5-3.17 De plus, advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.

5-3.18 Le bénéfice d'exonération doit être le même pour tous les régimes quant à sa date de début et il doit être total.

5-3.19 Il est loisible au comité de convenir du maintien d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime d'assurance maladie de base pour des retraités sans contribution de la commission et pourvu que :

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

5-3.20 Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter, entre autres, les stipulations suivantes :

- A) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, ne peuvent être majorés avant le 1^{er} janvier qui suit la fin de la première (1^{re}) année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les 1^{er} janvier par la suite;
- B) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payé aux assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profits;
- C) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier (1^{er}) jour de la période;
- D) aucune prime n'est payable pour une période si l'employé ne participe pas dès le premier (1^{er}) jour de cette période; toutefois, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employé cesse d'être un participant.

5-3.21 Le comité confie à la Fédération et au Ministère l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application du régime d'assurance maladie de base et des régimes complémentaires; ces travaux sont effectués selon les directives du comité.

La Fédération et le Ministère ont droit au remboursement des coûts encourus comme prévu ci-après.

5-3.22 Les dividendes ou ristournes payables, résultant de l'expérience favorable des régimes, constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires, y compris les honoraires du président du comité, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes, constituent une première (1^{re}) charge sur ces fonds, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de la commission.

5-3.23 Le solde des fonds d'un régime est utilisé par le comité paritaire, soit pour accorder un congé de primes pour une période, soit pour faire face à des augmentations de taux de primes, soit pour améliorer les régimes déjà existants.

Aux fins de la présente clause, le régime de base doit être traité séparément des régimes complémentaires.

5-3.24 Les membres du comité paritaire n'ont droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre, mais leur employeur leur verse néanmoins leur traitement.

Section II Régime uniforme d'assurance vie

5-3.25 Tout employé bénéficie, sans contribution de sa part, d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400 \$). Ce montant est réduit de 50 p. 100 pour les employés visés au paragraphe B) de la clause 5-3.01.

5-3.25 (suite)

Les dispositions de la clause .26 de l'annexe «C» de la convention collective 1971-1975 continuent de s'appliquer aux employés qui en bénéficient à la date de la signature de la convention, et ce, pour toute sa durée.

Section III Régime d'assurance maladie de base

5-3.26 Le régime de base couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables, alors que l'employé assuré est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance et autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

5-3.27 La contribution de la commission au régime d'assurance maladie de base, quant à tout employé, ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- A) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge : deux dollars et trente cents (2,30 \$) par période de quatorze (14) jours soit l'équivalent de soixante dollars (60 \$) par année et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
- B) dans le cas d'un participant assuré seul : quatre-vingt-douze cents (0,92 \$) par période de quatorze (14) jours soit l'équivalent de vingt-quatre dollars (24 \$) par année et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
- C) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime de base.

5-3.28 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants prévus à la clause 5-3.27 sont diminués des deux tiers (**b**) des primes annuelles d'assurance médicaments incluses dans le régime d'assurance maladie de base et le solde non requis des primes du régime d'assurance maladie de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que la commission ne peut être tenue de verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même.

Il est entendu que les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur, dans le respect du maximum prévu à la clause 5-3.12 comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

5-3.29 Les prestations d'assurance maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

- 5-3.30** A) La participation au régime d'assurance maladie de base est obligatoire mais un employé peut, moyennant un préavis écrit à la commission précisant le nom de l'assureur, refuser ou cesser d'y participer, à la condition d'établir que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance groupe comportant des prestations similaires à titre de personne à charge au sens de la clause 5-3.02. En aucun cas, les dispositions de la présente clause ne peuvent obliger un employé à souscrire à deux (2) régimes différents comportant des prestations similaires : il importe à l'employé de l'établir à la commission.
- B) Malgré ce qui précède, la participation de l'employé dont la semaine régulière de travail est inférieure à 25 p. 100 de celle prévue à la clause 8-2.01 ou 8-2.02 n'est pas obligatoire.
- C) L'employé en congé sans traitement qui désire continuer de participer à ce régime, doit en faire la demande par écrit et payer l'entier des primes exigibles y compris la quote-part de la commission ainsi que la taxation sur le montant, le cas échéant.
- 5-3.31** Un employé qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes :
- A) il doit établir à la satisfaction de l'assureur :
- a) qu'antérieurement, il était assuré à titre de personne à charge au sens de la clause 5-3.02 ou autrement, en vertu du présent régime d'assurance groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
 - b) qu'il est devenu impossible de continuer à être ainsi assuré;
 - c) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;
- B) sous réserve du paragraphe A) précédent, l'assurance prend effet le premier (1^{er}) jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;
- C) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation, de conversion ou autrement.

Section IV Assurance salaire

- 5-3.32** A) Sous réserve des autres dispositions de la convention et sous réserve de l'article 5-9.00, un employé a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle 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'il recevrait s'il était au travail;
 - b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a) précédent, 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 équivalente à 85 p. 100 du traitement qu'il recevrait s'il était au travail;

5-3.32 (suite)

- 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 équivalente à 66 p. 100 du traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

Pour l'employé occupant un poste à temps partiel, le délai de carence se calcule en ne tenant compte que de ses jours ouvrables, sans excéder sa semaine régulière de travail et sans avoir toutefois pour effet de prolonger la période maximale de cent quatre (104) semaines de prestation; le traitement de cet employé occupant un poste à temps partiel, aux fins de l'établissement de la prestation, est calculé au prorata des heures régulières travaillées par rapport à la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01 ou à la clause 8-2.02, selon le cas.

- B) Pendant une période d'invalidité, la commission peut autoriser un employé régulier absent depuis au moins douze (12) semaines à effectuer un retour progressif au travail. Dans ce cas :
 - a) la commission et l'employé, accompagné de son délégué ou représentant syndical, s'il le désire, fixent la période du retour progressif sans qu'elle n'excède douze (12) semaines consécutives et déterminent le temps travaillé;
 - b) pendant la période du retour progressif l'employé est réputé poursuivre sa période d'invalidité, et ce, même s'il fournit une prestation de travail;
 - c) pendant qu'il est au travail, l'employé doit être en mesure d'effectuer toutes et chacune de ses tâches et fonctions habituelles;
 - d) l'employé doit fournir une attestation de son médecin traitant à l'effet qu'il peut effectuer pareil retour progressif. Le retour progressif au travail doit s'effectuer dans le respect des prescriptions et recommandations du médecin traitant;
 - e) la période du retour progressif doit être immédiatement suivie d'un retour au travail de l'employé pour la durée de sa semaine régulière de travail;
 - f) à l'expiration de la période initialement fixée pour le retour progressif, si l'employé est incapable d'effectuer un retour au travail pour la durée de sa semaine régulière de travail, la commission et l'employé peuvent convenir d'une autre période de retour progressif en respectant les autres conditions prévues à la présente clause; à défaut d'entente, l'employé reprend définitivement son travail pour la durée de sa semaine régulière de travail ou poursuit sa période d'invalidité;
 - g) les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet de prolonger la période maximum de cent quatre (104) semaines de prestations.

Durant cette période de retour progressif, l'employé a droit, d'une part, à son traitement pour la proportion du temps travaillé et, d'autre part, 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 l'employé.

5-3.33 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou, le cas échéant, au Régime de retraite des enseignants (RRE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et de bénéficier des régimes d'assurance.

Toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-3.32, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE, RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

La commission ne peut congédier un employé pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que ce dernier peut bénéficier de prestations par application de la clause 5-3.32 ou de l'article 5-9.00. Toutefois, le fait pour un employé de ne pas se prévaloir de la clause 5-3.45 ne peut empêcher la commission de congédier cet employé.

5-3.34 Les prestations d'assurance salaire versées en vertu de la clause 5-3.32 sont réduites du montant initial de toutes prestations de base d'invalidité payées à l'employé en vertu d'une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la *Loi sur l'assurance-emploi*, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Lorsqu'il s'agit d'une prestation d'invalidité payée par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), la détermination du revenu brut imposable de l'employé s'effectue de la façon suivante : la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la Loi, de la prestation de base d'assurance salaire; la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ et la différence est ramenée à un revenu brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la Loi et la convention.

La commission déduit un dixième (1/10) de jour de la banque de congés de maladie par jour utilisé en vertu de l'alinéa a) du paragraphe A) de la clause 5-3.32 lorsque l'employé reçoit des prestations de la SAAQ.

À compter de la soixante et unième (61^e) journée du début d'une invalidité, l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la *Loi sur l'assurance-emploi*, doit, à la demande écrite de la commission accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue à la clause 5-3.32 n'est effectuée qu'à compter du moment où l'employé est reconnu admissible et commence effectivement à toucher cette prestation prévue à la Loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première (1^{re}) journée d'invalidité, l'employé s'engage à rembourser à la commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-3.32, et ce, en application du premier paragraphe de la présente clause.

Tout employé bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi provinciale ou d'une loi fédérale, à l'exception de la *Loi sur l'assurance-emploi*, doit, pour avoir droit à ses prestations d'assurance salaire en vertu de la clause 5-3.32, informer la commission du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Il doit en outre autoriser par écrit la commission à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de la RRQ, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont il est bénéficiaire.

-
- 5-3.35** Le paiement des prestations ou le droit aux prestations cesse au plus tard à la date du début de la retraite de l'employé. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une (1) semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.
- 5-3.36** Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé auparavant et pour laquelle un certificat médical est remis à la commission.
- 5-3.37** Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance salaire, est effectué directement par la commission mais sous réserve de la présentation par l'employé des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-3.38.
- 5-3.38** La commission peut exiger de la part de l'employé 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 l'employé est absent durant moins de quatre (4) jours; la commission peut également faire examiner l'employé relativement à toute absence, le coût de l'examen de même que les frais de transport de l'employé, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail habituel, sont à la charge de la commission.
- À son retour au travail, la commission peut exiger d'un employé qu'il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir s'il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de l'examen de même que les frais de transport de l'employé, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail habituel, sont à la charge de la commission. En cas de désaccord entre le médecin de l'employé et celui de la commission, la commission et le syndicat s'entendent sur le choix d'un troisième médecin dont la 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.
- 5-3.39** S'il y a refus de paiement, en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure sommaire d'arbitrage prévue à l'article 9-3.00. Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent d'accorder à ces dossiers priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.
- 5-3.40** Le 1^{er} juillet de chaque année, la commission crédite à tout employé, couvert par le présent article, sept (7) jours ouvrables de congés de maladie, sauf pour la première (1^{re}) année de service de l'employé pour laquelle le crédit est de treize (13) jours. Ce crédit additionnel de six (6) jours ne s'applique pas dans le cas d'un employé relocalisé en vertu de l'article 7-3.00 ou du paragraphe I) de la clause 7-1.16.

Les sept (7) jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année selon le taux de traitement en vigueur à cette date, lorsque non utilisés au cours de l'année. Les six (6) jours additionnels accordés pour la première (1^{re}) année de service ne sont ni monnayables ni remboursables en aucun cas.

5-3.40 (suite)

L'employé, qui a treize (13) jours ou moins de congés de maladie accumulés à son crédit au 1^{er} juin, peut, en avisant par écrit la commission avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu du premier paragraphe de la présente clause et non utilisés à cette date. L'employé ayant fait ce choix ajoute le solde au 30 juin de ces sept (7) jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congé de maladie déjà accumulés.

La commission dispose d'une période de quinze (15) jours à compter du 30 juin pour monnayer le solde des sept (7) jours. La commission et le syndicat peuvent convenir de la possibilité pour les employés d'ajouter ce solde aux vacances annuelles.

5-3.41 Si un employé devient couvert par le présent article, au cours d'une année financière, ou s'il quitte son emploi en cours d'année, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service, étant précisé que «mois complet de service» signifie un mois au cours duquel l'employé est en service pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

Le crédit additionnel de six (6) jours non monnayables de la première (1^{re}) année de service est accordé lorsque l'employé devient couvert pour la première fois par le présent article, et ce, sans égard à sa date d'entrée en service.

Néanmoins, si un employé a utilisé, conformément à la convention, une partie ou la totalité des jours de congé de maladie que la commission lui a crédités au 1^{er} juillet d'une année, aucune réclamation ne sera effectuée à la suite de l'application de la présente clause.

Par exception aux dispositions qui précèdent, le nombre de jours crédités en vertu de la clause 5-3.40 n'est pas réduit suite à une mise à pied temporaire effectuée en vertu de l'article 7-2.00.

5-3.42 Dans le cas d'un employé occupant un poste à temps partiel, la valeur de chaque jour crédité est réduite au prorata de ses heures régulières travaillées par rapport à la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-2.00.

- 5-3.43**
- A) Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la convention deviennent couvertes selon le régime d'assurance salaire prévu au présent article.
 - B) La date effective du début d'une période d'invalidité n'est pas modifiée par l'entrée en vigueur du nouveau régime à moins que l'employé ne satisfasse aux exigences de la clause 5-3.04.
 - C) L'employé invalide n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la convention est couvert par le nouveau régime dès son retour au travail lorsqu'il débute une nouvelle période d'invalidité.

- 5-3.44** A) L'employé qui, au 30 juin 2000, est régi par les dispositions du paragraphe .36 b) de l'annexe «C» de la convention collective 1971-1975, le demeure. Toutefois, lorsqu'il renonce à ce régime, il conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 2000, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention collective 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 2000.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 2000 et porte intérêt au taux de 5 p. 100 composé annuellement à compter du 1^{er} juillet 2000. 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 collective antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

- B) L'employé qui bénéficiait, jusqu'au 30 juin 1996, de jours de congé de maladie monnayables conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1996, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention collective 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 1996.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1996 et porte intérêt au taux de 5 p. 100 composé annuellement à compter du 1^{er} juillet 1996. 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 collective antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

- C) L'employé qui bénéficiait, jusqu'au 30 juin 1990¹, 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 collectives applicables antérieurement à la convention collective 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 5 p. 100 composé annuellement à compter du 1^{er} 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 collective antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

- D) L'employé 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^{er} juillet 1973, en conformité des dispositions des conventions antérieurement applicables 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^{er} juillet 1973.

¹

Lire soit le 30 juin 1986 avec le 1^{er} juillet 1986, le 30 juin 1983 avec le 1^{er} juillet 1983, le 30 juin 1979 avec le 1^{er} juillet 1979 ou le 30 juin 1976 avec le 1^{er} juillet 1976.

5-3.44 (suite)

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 1^{er} juillet 1973 et porte intérêt au taux de 5 p. 100 composé annuellement, et ce, à compter de cette date. 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.

5-3.45 La valeur des jours monnayables au crédit d'un employé peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures, comme prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite.

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit d'un employé selon la clause 5-3.44 peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que celles prévues au présent article lorsque les conventions antérieures prévoyaient cette utilisation. De même, ces jours de congé de maladie monnayables au crédit d'un employé peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que la maladie, à savoir : pour un congé prévu à l'article 5-4.00 ou pour prolonger le congé pour invalidité de l'employé après expiration des avantages prévus au sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-3.32 ou pour un congé de préretraite à la fin duquel l'employé prend sa retraite.

L'employé peut également utiliser ses jours de congé de maladie non monnayables à son crédit à raison de un (1) jour par jour pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des avantages prévus sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-3.32. De plus, ces jours peuvent également être utilisés pour un congé prévu à l'article 5-4.00.

Les jours de congé de maladie monnayables selon la clause 5-3.44, de même que les jours de congé de maladie non monnayables, au crédit d'un employé ayant trente (30) années d'ancienneté, peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année, pour ajouter aux vacances de l'employé en cause. Les dispositions du présent paragraphe couvrent également l'employé ayant cinquante-cinq (55) ans d'âge même s'il n'a pas les trente (30) années d'ancienneté requises.

L'employé qui prend sa retraite ou obtient un congé de préretraite après l'âge de soixante-deux (62) ans peut, avant son départ, utiliser par anticipation, à titre de congé avec traitement, le nombre de jours qu'il aurait pu utiliser en vertu du paragraphe précédent, s'il était demeuré à l'emploi de la commission jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans. Le total de jours anticipés se limite à vingt (20) jours.

Les jours de congé de maladie monnayables au crédit de l'employé au 30 juin 1973, au 30 juin 1976, au 30 juin 1979, au 30 juin 1983, au 30 juin 1986, au 30 juin 1990 ou 30 juin 1996, selon le cas, sont réputés utilisés à cette date, lorsque utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres dispositions du présent article.

5-3.46 Les jours de congé de maladie au crédit d'un employé demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congé de maladie se fait dans l'ordre suivant :

- A) les jours monnayables crédités en vertu de la clause 5-3.40 de la convention;
- B) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe précédent, les autres jours monnayables au crédit de l'employé;

5-3.46 (suite)

C) après épuisement des jours mentionnés aux deux paragraphes précédents, les jours non monnayables au crédit de l'employé.

5-3.47 Tout employé bénéficiant du premier paragraphe de la clause 5-3.40 peut utiliser, sous réserve des dispositions de l'alinéa qui suit, jusqu'à deux (2) jours par année financière pour raisons personnelles moyennant un préavis à la commission d'au moins vingt-quatre (24) heures.

Les jours ainsi utilisés sont déduits du crédit de sept (7) jours obtenus par application du premier alinéa de la clause 5-3.40 et, après épuisement de ces jours, ils sont déduits des autres jours monnayables au crédit de l'employé.

Les jours prévus au premier alinéa de la présente clause doivent être pris par demi-journée (½) ou journée complète.

5-3.48 État de la caisse de congés de maladie

La commission établit l'état de la caisse de congés de maladie de l'employé le 30 juin de chaque année et le lui communique dans les soixante (60) jours qui suivent.

Section V Dispositions diverses

5-3.49 Aux fins d'application du présent article, la commission est autorisée à percevoir, par retenue sur la paie, toute contribution d'un employé aux divers régimes d'assurance.

5-4.00 DROITS PARENTAUX**Section I Dispositions générales**

5-4.01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-emploi ne prévoit rien.

5-4.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également employé des secteurs public ou parapublic.

5-4.03 La commission ne rembourse pas à l'employée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des ressources humaines Canada (DRHC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, lorsque le revenu de l'employée excède une fois et quart (1¼) le maximum assurable.

5-4.03 (suite)

Le traitement hebdomadaire de base¹, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestation supplémentaire d'assurance-emploi.

5-4.04 À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à l'employé un avantage, monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

Section II Congé de maternité

5-4.05 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-4.07, doivent être consécutives.

L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé sans traitement à temps partiel prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 5-4.09 et 5-4.10, selon le cas.

L'employé dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

5-4.06 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

5-4.07 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, l'employée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

L'employée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une (1) fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

5-4.08 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à la commission au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

¹ Aux seules fins du présent article, on entend par «traitement hebdomadaire de base», le traitement régulier de l'employée incluant le supplément régulier de traitement pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilités à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

5-4.08 (suite)

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à la commission d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles à l'assurance-emploi

5-4.09 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi, reçoit des prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 5-4.12 :

- A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à 93 p. 100² de son traitement hebdomadaire de base;
- B) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93 p. 100 de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-emploi qu'elle reçoit; cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une employée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-emploi.

Cependant, lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre 93 p. 100 du traitement de base versé par la commission et le pourcentage de prestation d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestation que lui verse Développement des ressources humaines Canada (DRHC).

De plus, si DRHC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel l'employée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, l'employée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par DRHC, l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa du présent paragraphe B) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi;

- C) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe B) de la présente clause, une indemnité égale à 93 p. 100 de son traitement hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 5-4.07, la commission verse à l'employée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu de cette suspension.

¹ L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

² 93 p. 100 : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'employée est exonérée, durant un congé de maternité, de payer sa part de la cotisation aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, laquelle équivaut en moyenne à 7 p. 100 de son traitement.

5-4.09 (suite)

La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à l'employée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-emploi attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la commission effectue cette compensation si l'employée démontre que le traitement gagné chez un autre employeur est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de cet employeur qui le verse. Si l'employée démontre à la commission qu'une partie seulement du traitement versé par cet autre employeur est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu au paragraphe précédent, doit, à la demande de l'employée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance-emploi, indemnité et traitement ne peut cependant excéder 93 p. 100 du traitement hebdomadaire de base versé par sa commission ou, le cas échéant, par ses employeurs (incluant sa commission).

Cas non admissibles à l'assurance-emploi

5-4.10 L'employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois :

A) L'employée qui occupe un poste à temps plein et qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ a également droit à une indemnité égale à 93 p. 100 de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi pour le motif suivant :

elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins sept cents (700) heures au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-emploi.

B) L'employée qui occupe un poste à temps partiel et qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ a droit à une indemnité égale à 95 p. 100 de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi pour un des motifs suivants :

a) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-emploi;

ou

b) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-emploi.

Si l'employée qui occupe un poste à temps partiel est exemptée de payer sa part des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 p. 100.

¹ L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

Pour les cas prévus aux clauses 5-4.09 et 5-4.10

- 5-4.11** A) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée.
- B) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par la commission dans les deux (2) semaines du début du congé; à moins que le régime de versement de la paie des employés applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée éligible à l'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations ou un talon de mandat.
- C) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et services sociaux), des régies régionales de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs employés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois de la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi qu'auprès de tout autre organisme visé à l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 5-4.09 et 5-4.10 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'employée a satisfait cette exigence auprès d'un employeur mentionné au présent paragraphe.

- D) Le traitement hebdomadaire de base de l'employée occupant un poste à temps partiel et de l'employé travaillant dans un service de garde en milieu scolaire est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, l'employée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel ces prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle l'employée en congé spécial prévu à la clause 5-4.18 A) ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de l'employée occupant un poste à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle applicable.

La période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de l'employée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute mise à pied.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une ou des stipulations expresses visées à la clause 5-4.04.

5-4.12 Le montant de l'allocation de maternité, actuellement établi à trois cent soixante dollars (360 \$), versé par le gouvernement du Québec, est soustrait des indemnités à verser selon les dispositions de la clause 5-4.09, s'il y a lieu.

Dans le cas où les dispositions du deuxième alinéa du paragraphe B) de la clause 5-4.09 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

5-4.13 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 5-4.14, l'employée bénéficiaire, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- régime d'assurance vie;
- régime d'assurance maladie, en versant sa quote-part et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
- accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service actif aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir, conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

L'employée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit la commission de la date du report.

5-4.14 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

L'employée peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige ou si son enfant a été hospitalisé durant son congé de maternité.

Durant ces prolongations, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

5-4.15 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la commission, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

5-4.16 La commission doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'employée à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.24.

L'employée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employée est présumée avoir démissionné si elle ne se présente pas au travail.

5-4.17 Au retour du congé de maternité, l'employée réintègre son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu en vertu de la clause 5-4.13. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement, conformément à l'article 7-3.00, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité, l'employée ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'affectation est terminée, l'employée bénéficie des dispositions de la convention alors applicables, le cas échéant.

Section III Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

5-4.18 A) Affectation provisoire et congé spécial

L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste définitivement vacant ou temporairement vacant, de la même classe d'emplois ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention, d'une autre classe d'emplois dans les cas suivants :

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- c) elle travaille régulièrement sur un écran cathodique.

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

Lorsque la commission reçoit une demande de retrait préventif, elle en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de l'employée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

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

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'employée enceinte, à la date de son accouchement et pour l'employée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, l'employée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, la commission verse à l'employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements prévisibles. Si la Commission de la santé et de la sécurité du travail verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait, conformément à la clause 6-9.04, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où l'employée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

5-4.18 (suite)

L'employée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. La commission doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de l'employée qui utilise un écran cathodique, dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée (½) le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, la commission l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

B) Autres congés spéciaux

L'employée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

5-4.19 Dans les cas de visites mentionnées au sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause 5-4.18, l'employée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'employée bénéficie des avantages prévus par la clause 5-4.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-4.17. L'employée visée au paragraphe B) de la clause 5-4.18 peut également se prévaloir des avantages du régime de congé de maladie ou d'assurance salaire.

Toutefois, dans le cas du sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause 5-4.18, l'employée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés au premier alinéa de la présente clause.

Section IV Autres congés parentaux**Congé de paternité**

5-4.20 L'employé de sexe masculin a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. L'employé a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Durant ce congé de paternité, l'employé bénéficie des avantages prévus au premier paragraphe de la clause 5-4.13 en autant qu'il y ait normalement droit.

5-4.20 (suite)

Au retour du congé de paternité, l'employé réintègre son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

- 5-4.21** A) L'employé qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec la commission. Pour obtenir ce congé, l'employé doit présenter une demande écrite à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance.

Durant le congé pour adoption, l'employé a droit aux avantages prévus à la clause 5-4.13, en autant qu'il y ait normalement droit et, au terme de ce congé, il réintègre son poste, sous réserve que dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

Pour chaque semaine de ce congé, l'employé reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de versement de la paie applicable est à la semaine. Si la prime de disparités régionales lui est applicable en vertu de la convention, il reçoit également cette prime durant son congé pour adoption.

Toutefois, le traitement hebdomadaire de base de l'employé qui occupe un poste à temps partiel et de l'employé travaillant dans un service de garde en milieu scolaire est établi selon les dispositions du paragraphe D) de la clause 5-4.11.

- B) L'employé bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant, sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint. Pour obtenir ce congé, l'employé doit présenter une demande écrite à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance.

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

Durant le congé sans traitement, l'employé bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement à temps plein et aux congés sans traitement à temps partiel prévus au présent article.

Le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause peut également prendre effet à la date du début du congé sans traitement prévu à la présente clause, en vue d'une adoption, si la durée maximale de ce dernier est de dix (10) semaines consécutives et si l'employé en décide ainsi lors de la présentation de sa demande écrite.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, l'employé bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

5-4.21 (suite)

Toutefois, si à la suite de ce congé en vue d'une adoption, pour lequel l'employé a reçu l'indemnité versée en vertu du paragraphe A), il n'en résulte pas une adoption, l'employé est alors réputé avoir été en congé sans traitement, conformément au paragraphe B) et il rembourse cette indemnité à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, sauf si les parties en conviennent autrement.

5-4.22 La commission doit faire parvenir à l'employé, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'employé à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.24.

L'employé qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employé qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

5-4.23 L'employé, qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont sans perte de traitement.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Toutefois, s'il s'agit d'un enfant de son conjoint, l'employé n'a droit qu'à son congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

Congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel pour maternité, paternité ou adoption**5-4.24** Suite à une demande écrite présentée à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance dans le cas d'un congé sans traitement à temps plein et au moins trente (30) jours à l'avance dans le cas d'un congé sans traitement à temps partiel, l'employée qui désire prolonger son congé de maternité, l'employé qui désire prolonger son congé de paternité et l'employée ou l'employé qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption bénéficie, de l'une des deux (2) options ci-après énumérées, et ce, aux conditions y stipulées :

- a) un congé sans traitement à temps plein d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par l'employé et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié;
- b) un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel d'une durée maximale de deux (2) ans, congé qui suit immédiatement le congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

5-4.24 (suite)

L'employé peut toutefois modifier son choix pour la période excédant le douzième (12^e) mois de son congé moyennant un préavis écrit transmis à la commission trente (30) jours avant la fin de sa première (1^{re}) année de congé.

L'employé occupant un poste à temps partiel a également droit au congé sans traitement à temps partiel. Toutefois, les autres dispositions de la convention relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

L'employé qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel en suivant les formalités prévues.

La demande de congé sans traitement à temps partiel doit préciser l'aménagement du congé. En cas de désaccord de la commission quant au nombre de jours de congé par semaine, l'employé a droit à un maximum de deux jours et demi (2,5) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. En cas de désaccord de la commission quant à la répartition de ces jours, celle-ci effectue cette répartition.

Lorsque le conjoint de l'employé n'est pas un employé du secteur public, l'employé peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

Pendant l'un ou l'autre des congés prévus précédemment, l'employé conserve, s'il y a déjà droit, la possibilité d'utilisation des jours de congé de maladie prévus à la clause 5-3.45.

Pour l'un ou l'autre des congés prévus précédemment, la demande doit préciser la date du retour au travail.

5-4.25 Au cours du congé sans traitement, l'employé accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable. De plus, il peut continuer à participer aux autres régimes d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes et la taxation sur ce montant, le cas échéant.

L'employé qui bénéficie d'un congé sans traitement à temps partiel, accumule également son ancienneté et, pour la proportion des heures travaillées, il est régi par les dispositions applicables à l'employé occupant un poste à temps partiel.

Malgré les paragraphes précédents, l'employé accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

5-4.26 L'employé peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

5-4.27 L'employé à qui la commission a fait parvenir, quatre (4) semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par la clause 5-4.24 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. À défaut de quoi, il est considéré comme ayant démissionné.

5-4.28 L'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, ce préavis est d'au moins trente (30) jours.

Au retour de ce congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, l'employé réintègre le poste qu'il détenait avant son départ sous réserve de l'article 7-3.00.

Congés pour responsabilités parentales

5-4.29 Un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employé dont l'enfant mineur a des difficultés de développement socioaffectif ou est handicapé ou malade et dont l'état nécessite la présence de l'employé. Dans ce cas, le cinquième alinéa du paragraphe b) de la clause 5-4.24 s'applique sauf en ce qui concerne la durée maximale du congé sans traitement, laquelle ne peut excéder un (1) an.

Sous réserve des autres dispositions de la convention, l'employé peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant ou l'enfant mineur de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Les jours ainsi utilisés sont déduits du crédit de sept (7) jours de congé de maladie monnayables obtenus par application de la clause 5-3.40.

Ce congé peut aussi être fractionné en demi-journée ($\frac{1}{2}$) si la commission et le syndicat en conviennent.

Dans tous les cas, l'employé doit fournir la preuve ou l'attestation de ces faits justifiant cette absence.

Section V Dispositions diverses

5-4.30 L'employée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par l'employée, en prestations d'assurance-emploi, indemnité et primes, ne peut excéder 95 p. 100 de la somme constituée par son traitement de base et la prime pour disparités régionales.

5-4.31 Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

5-4.32 S'il est établi devant l'arbitre qu'une employée en période d'essai s'est prévalu d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel en prolongation d'un congé de maternité et que la commission a mis fin à son emploi, celle-ci doit démontrer qu'elle a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel.

5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

5-5.01 La commission reconnaît à l'employé l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens.

5-5.02 L'employé régulier, qui se porte candidat à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale, obtient sur demande un congé sans traitement pouvant s'étendre pendant la période allant de la déclaration des élections à la dixième (10^e) journée qui suit le jour des élections.

5-5.03 L'employé régulier, qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés, est considéré comme ayant démissionné.

5-5.04 L'employé régulier, élu à une élection municipale, scolaire, au conseil d'administration d'un centre hospitalier, d'un centre local de services communautaires, ou d'un centre de réadaptation, peut bénéficier d'un congé sans traitement pour accomplir les devoirs de sa fonction, avec l'autorisation de la commission et selon les modalités qu'elle prévoit.

5-5.05 L'employé 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, l'employé signifie à la commission sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi, il est considéré comme ayant démissionné.

À son retour, il réintègre son poste, si celui-ci est disponible, le tout sous réserve de l'article 7-3.00.

5-6.00 VACANCES

5-6.01 Au cours de chaque année financière, un employé a droit, suivant la durée de son service actif de l'année financière précédente, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée aux clauses 5-6.11 et 5-6.12.

5-6.02 Toute absence avec maintien du traitement est assimilée à du service actif pour le calcul des vacances. Cependant, cette absence ne doit pas avoir pour effet de reporter à une année financière ultérieure la prise des vacances, à moins d'une autorisation de la commission ou d'une disposition prévue à la convention, ni de verser un traitement supérieur au traitement annuel de l'employé.

5-6.03 La durée des vacances n'est pas réduite dans le cas d'une lésion professionnelle, d'un congé sans traitement dont la durée totale n'excède pas un (1) mois, ni dans le cas d'une ou de plusieurs périodes d'invalidité dont la durée totale n'excède pas deux cent quarante-deux (242) jours ouvrables par année financière; aux seules fins du calcul de vacances, un maximum de deux cent quarante-deux (242) jours d'absence pour motif d'invalidité, pendant une année financière, constitue du service actif.

Dans le cas où la durée totale d'absence pour motif d'invalidité excède deux cent quarante-deux (242) jours ouvrables par année financière, l'excédent de ces deux cent quarante-deux (242) jours ne constitue pas du service actif.

Malgré les dispositions contenues au premier et au deuxième alinéas de la présente clause, il ne peut être compté plus de deux cent quarante-deux (242) jours de service actif par période d'invalidité même si cette période s'étend sur plus d'une année financière.

Pour un nouvel employé ainsi que pour celui qui quitte son emploi de façon définitive, le mois de son embauche et le mois de départ comptent pour un (1) mois complet de service actif, à la condition qu'il ait travaillé la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables dans le mois.

5-6.04 Les vacances doivent se prendre normalement au cours de l'année financière suivant celle de leur acquisition.

Toutefois, à la demande de la commission, l'employé travaillant auprès d'élèves en adaptation scolaire ou dans un service de garde en milieu scolaire peut utiliser des jours de vacances avant le début de l'année financière où elles sont dues.

5-6.05 La période des vacances est déterminée de la façon suivante :

- A) après consultation avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés, avant le 1^{er} avril de chaque année, la commission peut fixer une (1) période de cessation totale ou partielle de ses activités d'une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables, à moins d'entente avec le syndicat pour prolonger cette période, au cours de laquelle l'employé doit prendre toutes les vacances auxquelles il a droit ou une partie équivalente à la période de cessation; l'employé, qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours de la cessation, prend l'excédent de ses jours selon les modalités prévues ci-après. Dans le cas d'un employé travaillant auprès d'élèves en adaptation scolaire, la commission peut exiger la prise de ces dix (10) jours de vacances lors de journées pédagogiques ou lors de la semaine de relâche;
- B) les employés choisissent, avant le 15 avril de chaque année, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les employés du même bureau, service, école ou centre, s'il y a lieu. Dans le cas d'un employé travaillant auprès d'élèves en adaptation scolaire ou dans un service de garde en milieu scolaire, les vacances peuvent être prises de façon discontinue et doivent être prises lorsque le ou les élèves ne sont pas présents;
- C) dans tous les cas, le choix de vacances des employés est soumis à l'approbation de la commission qui tient compte des exigences du bureau, service, école ou centre en cause; la commission rend sa décision dans les trente (30) jours de la date mentionnée au paragraphe B) précédent et, si le choix de l'employé est refusé, il doit procéder à un nouveau choix;

5-6.05 (suite)

D) lorsque la période de vacances a été approuvée par la commission, un changement est possible, à la demande de l'employé, si les exigences du bureau, service, école ou centre le permettent et si la période de vacances des autres employés n'en est pas modifiée.

5-6.06 L'employé doit normalement prendre ses vacances par période d'au moins cinq (5) jours consécutifs, sauf entente écrite au contraire; tout solde de moins de cinq (5) jours peut être pris en jours séparés. Le choix est soumis à l'approbation de la commission, celle-ci tenant compte des exigences du bureau, service, école ou centre en cause.

5-6.07 Sous réserve de ce qui précède, un employé mis à pied temporairement, conformément à l'article 7-2.00, ne peut être tenu de prendre ses vacances durant sa période de mise à pied temporaire.

5-6.08 Si un jour chômé et payé coïncide avec la période de vacances d'un employé, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente.

5-6.09 L'employé en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement, conformément aux dispositions de l'article 6-9.00. Toutefois, il touche ce traitement, avant son départ, pour la durée correspondant à sa période de vacances.

5-6.10 En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé a droit, conformément aux dispositions du présent article, à une indemnité équivalant à la durée de vacances acquises et non utilisées.

5-6.11 Sous réserve de la clause 5-6.10, l'employé bénéficie de :

- 20 jours ouvrables de vacances s'il a moins de 17 ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 21 jours ouvrables de vacances s'il a 17 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 22 jours ouvrables de vacances s'il a 19 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 23 jours ouvrables de vacances s'il a 21 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 24 jours ouvrables de vacances s'il a 23 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 25 jours ouvrables de vacances s'il a 25 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition.

5-6.12 Sous réserve de la clause 5-6.03, l'employé, dont la durée du service actif a été inférieure à une (1) année au cours de l'année d'acquisition des vacances, a droit au nombre de jours de vacances déterminé selon le tableau qui suit :

5-6.12 (suite)

Tableau du cumul des jours de vacances

			DURÉE NORMALE DES VACANCES COMPTE TENU DE L'ANCIENNETÉ DE L'EMPLOYÉ					
			20	21	22	23	24	25
TOTAL DES JOURS DE SERVICE ACTIF DURANT L'ANNÉE D'ACQUISITION			DURÉE EFFECTIVE DES VACANCES COMPTE TENU DES JOURS DE SERVICE ACTIF PENDANT L'ANNÉE D'ACQUISITION					
5	à	10	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
11	à	32	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
33	à	54	3,5	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
55	à	75	5,0	5,5	6,0	6,0	6,0	6,5
76	à	97	7,0	7,0	7,5	8,0	8,0	8,5
98	à	119	8,5	9,0	9,0	10,0	10,0	10,5
120	à	140	10,0	11,0	11,0	12,0	12,0	13,0
141	à	162	12,0	12,5	13,0	13,5	14,0	15,0
163	à	184	13,5	14,0	14,5	15,5	16,0	17,0
185	à	205	15,0	16,0	17,0	17,5	18,0	19,0
206	à	227	17,0	17,5	18,5	19,0	20,0	21,0
228	à	241	18,5	19,0	20,0	21,0	22,0	23,0
242	et plus		20,0	21,0	22,0	23,0	24,0	25,0

5-6.13 Toutefois, tous les employés à l'emploi de la commission, à la date de la signature de l'entente provinciale signée le 8 septembre 1976 bénéficiant déjà d'un nombre de jours de vacances supérieur à celui prévu aux clauses 5-6.11 et 5-6.12 de la convention, conservent ce nombre de jours prévu à ce régime pour la durée de la convention.

5-6.14 L'employé, absent du travail à la suite de maladie ou de lésion professionnelle au moment où il doit prendre ses vacances, peut les reporter à une autre période de la même année financière ou, s'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.

5-6.15 Lorsqu'un employé quitte la commission à la date de sa retraite, il a droit aux vacances entières de l'année de sa retraite.

5-7.00 PERFECTIONNEMENT

5-7.01 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) et dans le respect du présent article.

Formation d'un comité de perfectionnement

- 5-7.02** La commission et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer le perfectionnement professionnel des employés et ils forment à cette fin un comité de perfectionnement qui établit ses propres règles de procédure.

Définition

- 5-7.03** Le perfectionnement signifie toute activité destinée à augmenter les connaissances, développer les habiletés et modifier les habitudes de travail d'un employé, pouvant ou non conduire à l'obtention d'un diplôme, le tout en vue d'améliorer le rendement de l'employé dans l'accomplissement de ses fonctions ou de le préparer à des fonctions qu'il pourrait être appelé à accomplir à la commission.

En outre, sont considérés comme perfectionnement, au sens du présent article, des cours ou études dispensés dans des institutions de formation reconnues par le Ministère.

Cours dispensés par la commission

- 5-7.04** Les cours dispensés par la commission sont gratuits pour les employés qui désirent les suivre, et ce, aux conditions déterminées par les parties.

Montants alloués

- 5-7.05** Aux fins d'application du présent article, la commission consacre, pour chaque année financière de la convention, à compter du 1^{er} juillet 2000, un montant égal à quarante-cinq dollars (45 \$) par employé occupant un poste particulier et par employé régulier occupant un poste à temps plein ou l'équivalent, selon le nombre établi au début de chaque année financière.

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

- 5-7.06** Les montants relatifs à tout perfectionnement exigé par la commission suite à l'implantation d'un changement technologique ne sont pas puisés à même les sommes mentionnées à la clause précédente.

5-8.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

- 5-8.01** La commission s'engage à prendre fait et cause pour tout employé dont la responsabilité pourrait être engagée à la suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions, en tant qu'employé.

- 5-8.02** La commission convient d'indemniser l'employé de toute obligation qu'un jugement ou une déclaration de règlement hors cour impose à cet employé en raison de la perte ou dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute intentionnelle ou de faute lourde, posés par l'employé dans l'exercice et les limites de ses fonctions, en tant qu'employé, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel l'employé n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu :

5-8.02 (suite)

- A) que l'employé ait donné dès que raisonnablement possible, par écrit, à la commission, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
- B) qu'il n'ait admis aucune responsabilité concernant cette réclamation;
- C) qu'il cède à la commission, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par elle, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par la commission à cette fin.

5-8.03 L'employé a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par la commission.

5-8.04 Dès que la responsabilité civile de la commission est admise ou établie par un tribunal, elle indemnise l'employé pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de ses biens normalement utilisés pour l'exercice de ses fonctions à la demande de la commission, sauf dans le cas de faute intentionnelle ou de faute lourde. Dans le cas où l'employé détient une police d'assurance couvrant la perte, le vol ou la destruction totale ou partielle de ces biens, la commission ne lui verse que l'excédent de la perte réelle subie après la compensation versée par l'assureur.

5-8.05 La clause 5-8.01 s'applique dans tous les cas où un employé est appelé à prodiguer les premiers soins à un élève ou à un autre employé.

Seul l'employé dont la classe d'emplois le prévoit peut être tenu de prodiguer les premiers soins à un élève ou à toute autre personne malade ou blessée.

Malgré les dispositions prévues à l'alinéa qui précède, la commission peut affecter à cette tâche un employé qui accepte.

5-9.00 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

5-9.01 Les dispositions suivantes concernent l'employé victime d'une lésion professionnelle couverte par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001).

L'employé victime d'un accident du travail survenu avant le 19 août 1985 et qui est toujours absent pour ce motif demeure couvert par la *Loi sur les accidents du travail* (L.R.Q., c. A-3) ainsi que par les clauses 5-9.01 à 5-9.05 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985; en outre, cet employé bénéficie des clauses 5-9.11 à 5-9.20 du présent article en faisant les adaptations nécessaires.

5-9.02 Les dispositions prévues au présent article correspondant à des dispositions expresses de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001) s'appliquent dans la mesure où ces dispositions de la Loi sont applicables à la commission.

Définitions

5-9.03 Aux fins du présent article, les termes et expressions suivants signifient :

- A) accident du travail : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à un employé par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour lui une lésion professionnelle;
- B) consolidation : la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé de l'employé victime de cette lésion n'est prévisible;
- C) emploi convenable : un poste approprié qui permet à un employé victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de l'employé, compte tenu de sa lésion;
- D) emploi équivalent : un poste qui possède des caractéristiques semblables à celles du poste qu'occupait l'employé au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications requises, au traitement, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;
- E) établissement de santé : établissement public au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (L.R.Q., c. S-4.2);
- F) lésion professionnelle : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation, le tout sous réserve de toute disposition contenue à la Loi mentionnée au premier paragraphe de la clause 5-9.01;
- G) professionnel de la santé : un professionnel de la santé au sens de la *Loi sur l'assurance-maladie* (L.R.Q., c. A-29).

Dispositions diverses

5-9.04 L'employé doit aviser la commission le plus tôt possible des circonstances entourant la lésion professionnelle; il fournit, en outre, à la commission une attestation médicale appropriée, conforme à la Loi.

Le syndicat est avisé de toute lésion professionnelle concernant un employé dès que porté à la connaissance de la commission.

5-9.05 La commission doit immédiatement donner les premiers secours à un employé victime d'une lésion professionnelle et, s'il y a lieu, le faire transporter dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé ou à la résidence de l'employé, selon que le requiert son état.

Les frais de transport de l'employé sont assumés par la commission qui les rembourse, le cas échéant, à la personne qui les a défrayés.

L'employé a, si possible, le choix de son établissement de santé; dans le cas où il ne peut exprimer son choix, il doit accepter l'établissement de santé choisi par la commission.

L'employé a droit aux soins du professionnel de la santé de son choix.

- 5-9.06** L'employé peut être accompagné d'un représentant syndical lors de toute rencontre avec la commission concernant une lésion professionnelle dont il est victime; dans ce cas, le représentant syndical peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement ni remboursement, après en avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat; cette autorisation ne peut lui être refusée sans motif valable.

Régimes collectifs

- 5-9.07** L'employé, victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu, demeure couvert par le régime d'assurance vie prévu à la clause 5-3.25 et par le régime d'assurance maladie prévu à la clause 5-3.26.

Cet employé bénéficie alors de l'exonération de ses contributions au régime de retraite (RRE, RREGOP, RRF) sans perte de ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

L'exonération mentionnée à l'alinéa précédent cesse lors de la consolidation de la lésion professionnelle ou lors de l'assignation temporaire mentionnée à la clause 5-9.20.

- 5-9.08** Dans le cas où la date de consolidation de la lésion professionnelle est antérieure à la cent quatrième (104^e) semaine suivant la date du début de la période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu à la clause 5-3.32 s'applique, sous réserve du deuxième alinéa de la présente clause, si l'employé est toujours invalide au sens de la clause 5-3.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité pour les fins de l'application du régime d'assurance salaire, notamment des clauses 5-3.32 et 5-3.45.

Par contre, pour un employé qui recevrait de la Commission de la santé et de la sécurité du travail une indemnité de remplacement du revenu inférieure à la prestation qu'il aurait reçue par application de la clause 5-3.32, le régime d'assurance salaire prévu à cette clause s'applique pour combler cette différence si l'employé est toujours invalide au sens de la clause 5-3.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité pour les fins d'application du régime d'assurance salaire, notamment des clauses 5-3.32 et 5-3.45.

- 5-9.09** L'employé ne subit aucune réduction de sa caisse de congés de maladie pour les jours où la Commission de la santé et de la sécurité du travail a versé l'indemnité de remplacement du revenu, et ce, jusqu'à la date de la consolidation de la lésion professionnelle et pour les absences prévues à la clause 5-9.21.

Traitement

- 5-9.10** Tant et aussi longtemps qu'un employé a droit à l'indemnité de remplacement du revenu mais au plus tard jusqu'à la date de la consolidation de la lésion, il a droit à son traitement, comme s'il était en fonction, sous réserve de ce qui suit :

- la détermination de son traitement brut imposable s'effectue de la façon suivante : la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi et la convention, s'il y a lieu; le traitement net ainsi obtenu est réduit de l'indemnité de remplacement du revenu et la différence est ramenée à un traitement brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention.

5-9.10 (suite)

L'employé doit signer les formulaires requis aux fins d'autoriser la Commission de la santé et de la sécurité du travail à rembourser à la commission le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu qui serait payable à l'employé par cette commission.

Sous réserve de ce qui précède, la Commission de la santé et de la sécurité du travail rembourse à la commission le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu de la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Si l'indemnité de remplacement du revenu excède, le cas échéant, le traitement net que doit verser la commission à un employé, l'excédent du montant appartient à l'employé.

Droit de retour au travail

5-9.11 Lorsque l'employé est informé par son médecin de la date de consolidation de la lésion professionnelle dont il a été victime et du fait qu'il en garde quelque limitation fonctionnelle ou qu'il n'en garde aucune, il doit en informer sans délai la commission.

5-9.12 L'employé qui redevient capable d'exécuter les tâches que la commission lui assigne a le droit de réintégrer son poste; il avise la commission, par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance, sauf empêchement majeur, de la date de sa réintégration.

5-9.13 L'employé visé à la clause précédente qui ne peut réintégrer son poste, soit parce que celui-ci a été aboli ou qu'il en a été déplacé, par application de la convention, a droit de réintégrer un emploi équivalent, disponible et que la commission entend combler, dans la mesure où il a droit d'obtenir ce poste par application de l'article 7-3.00 de la convention.

5-9.14 L'employé qui, bien qu'incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, mais peut valablement utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, a droit d'occuper, conformément à la clause 5-9.16, un emploi convenable disponible que la commission entend combler.

5-9.15 Les droits mentionnés aux clauses 5-9.12, 5-9.13 et 5-9.14 s'appliquent sous réserve de l'article 7-3.00.

Lorsque la commission refuse à un employé l'exercice des droits mentionnés aux clauses 5-9.12, 5-9.13 et 5-9.14 pour le motif que cet employé aurait été déplacé, mis en disponibilité, mis à pied, licencié, congédié ou qu'il aurait autrement perdu son emploi s'il avait été au travail, les dispositions pertinentes de la convention s'appliquent comme si cet employé avait été au travail lors de ces événements; de même l'exercice de ces droits ne peut avoir pour effet d'annuler ou de surseoir à toute suspension imposée en vertu de l'article 8-4.00 de la convention.

5-9.16 L'exercice du droit mentionné aux clauses 5-9.13 et 5-9.14 est subordonné aux modalités et conditions suivantes :

A) le poste à combler doit l'être, conformément à la clause 7-1.16 de la convention, sous réserve de toutes les dispositions contenues à la présente clause;

5-9.16 (suite)

- B) l'employé soumet sa candidature par écrit;
- C) lors de toute étape prévue à la clause 7-1.16, l'employé obtient le poste s'il possède plus d'ancienneté que les autres employés ou personnes concernés;
- D) l'employé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission;
- E) l'accès à ce poste par l'employé ne peut constituer une promotion, sauf à l'étape C) de la clause 7-1.16;
- F) le droit de l'employé 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 aux clauses 5-9.13 et 5-9.14, 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'embauche.

5-9.17 L'employé qui obtient un poste visé dans le cadre de la clause 5-9.16 bénéficie d'une période d'adaptation de trois (3) mois au terme de laquelle il devient titulaire du poste sous réserve de ce qui suit :

- lorsque la commission détermine au cours de cette période qu'il ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise par écrit l'employé qui ne peut alors conserver le poste obtenu et qui redevient éligible à un poste, conformément aux clauses 5-9.13 et 5-9.14; une copie de l'avis est également transmise au syndicat.

En cas d'arbitrage, il appartient à la commission d'établir que l'employé ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches.

5-9.18 L'employé qui obtient un poste visé à la clause 5-9.13 conserve le traitement qu'il détenait avant d'être victime de la lésion professionnelle.

5-9.19 L'employé qui obtient un poste visé à la clause 5-9.14 bénéficie des dispositions du paragraphe B) de la clause 6-2.15 concernant la rétrogradation involontaire; lorsqu'une indemnité de remplacement du revenu lui est versée, celle-ci réduit d'autant les sommes à être versées selon le paragraphe B) de la clause 6-2.15.

5-9.20 La commission peut, dans le respect des prescriptions et recommandations du médecin, assigner temporairement un travail à l'employé pouvant l'exécuter, en attendant qu'il redevienne capable de réintégrer son poste ou un emploi équivalent ou convenable, et ce, même si sa lésion professionnelle n'est pas consolidée, le tout dans la mesure prévue par la loi.

5-9.21 Lorsqu'un employé victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, la commission lui verse son traitement pour chaque jour ou partie de jour où cet employé doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

5-9.22 a) L'employé surveillant d'élèves et l'employé de cafétéria travaillant respectivement dix (10) heures ou moins visé par l'article 10-2.00 réintègre son poste s'il redevient capable d'exercer son emploi durant la même année financière. Il conserve toutefois son droit de rappel au-delà de cette période, conformément aux dispositions de la clause 10-2.07.

b) L'employé travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes et des cours de formation professionnelle visé par l'article 10-1.00 réintègre son poste s'il redevient capable d'exercer son emploi durant la même session. Il conserve toutefois son droit de rappel au-delà de cette période, conformément aux dispositions de la clause 10-1.12.

c) Dans le cas de l'employé temporaire, il réintègre l'affectation temporaire qu'il occupait à son départ pour lésion professionnelle s'il redevient capable d'exercer son emploi avant la fin de la période prévue pour son embauche.

5-10.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

5-10.01 La commission accorde à un employé régulier un congé sans traitement pour un motif qu'elle juge valable pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être prolongé pour une durée n'excédant pas douze (12) mois.

Le congé, mentionné au paragraphe précédent, peut être à temps plein ou à temps partiel.

Lorsque le congé sans traitement est à temps partiel, l'employé concerné conserve son statut d'employé régulier ou permanent, le cas échéant, mais il est considéré quant aux autres conditions de travail comme un employé à temps partiel.

5-10.02 La demande d'obtention ou de prolongation de tout congé sans traitement doit être faite par écrit et doit en préciser les motifs; la demande d'un congé sans traitement faite en vertu des clauses 5-10.07, 5-10.08 et 5-10.09 doit être faite au moins trente (30) jours avant le début de ce congé.

Lors d'un congé sans traitement à temps partiel, la commission peut refuser la demande de congé s'il n'y a pas entente sur l'aménagement de ce congé.

5-10.03 Durant son absence, l'employé conserve, sans l'accumuler, l'ancienneté qu'il détenait au moment de son départ, le tout sous réserve de l'article 8-1.00. Il peut participer aux régimes d'assurance prévus à l'article 5-3.00 et aux régimes complémentaires, selon les dispositions prévues au paragraphe C) de la clause 5-3.30.

5-10.04 À son retour, l'employé réintègre le poste qu'il détenait à son départ, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00.

-
- 5-10.05** En cas de démission, au cours ou à la fin de ce congé, l'employé rembourse à la commission toute somme qu'elle a déboursée pour et en son nom.
- 5-10.06** L'employé, qui utilise son congé pour d'autres fins que celles pour lesquelles il l'a obtenu, est considéré comme ayant démissionné à compter du début de son congé.
- 5-10.07** Aux fins d'application de la clause 5-10.01, est réputé comme motif valable :
- a) une demande de congé sans traitement qui a pour effet de permettre à la commission l'utilisation d'un employé ou d'une personne en disponibilité à la condition que ce congé soit d'au moins un (1) mois et n'excède pas douze (12) mois;
 - b) une demande de congé sans traitement pour permettre à un employé régulier de suivre son conjoint dont le lieu de travail changerait temporairement, et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois;
 - c) sous réserve des dispositions du deuxième paragraphe de la clause 5-10.08, une demande de congé sans traitement pour études conduisant à l'obtention d'un diplôme dans une institution officiellement reconnue.
- 5-10.08** La commission accorde à un employé régulier un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel d'une durée minimale d'un (1) mois, sans excéder douze (12) mois consécutifs. Pour l'employé travaillant auprès d'élèves en adaptation scolaire ou dans un service de garde en milieu scolaire, le congé doit couvrir toute l'année scolaire. L'employé régulier peut bénéficier de ce congé à chaque fois qu'il a accumulé au moins sept (7) années d'ancienneté. Durant ce congé, l'employé continue d'accumuler son ancienneté.
- La commission peut refuser une demande à cet effet si elle ne trouve pas un remplaçant s'il y a lieu. De même, la commission n'est pas tenue d'accorder à plus d'un employé à la fois par bureau, service, école ou centre, ce congé pour ou durant la même période; l'employé le plus ancien a alors priorité.
- De plus, les clauses 5-10.03, 5-10.04 et 5-10.05 s'appliquent à ce congé.
- 5-10.09** Sous réserve des dispositions de l'article 8-4.00, un employé permanent qui, suite à la perte ou à la suspension de son permis de conduire, ne peut accomplir ses tâches en totalité ou en partie obtient un congé sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois, à moins que la commission puisse procéder à une affectation temporaire de cet employé, après entente avec le syndicat; l'employé bénéficie alors du traitement afférent à sa nouvelle affectation.
- 5-10.10** L'employé 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.

5-11.00 RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ

- 5-11.01** Le régime de congé autofinancé vise à permettre à un employé régulier d'étaler son traitement sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé autofinancé. Ce régime ne peut s'appliquer qu'en conformité avec la *Loi sur les impôts* ou les règlements et il n'a pas pour but de fournir à l'employé des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt.
- 5-11.02** Aux fins du présent article, le mot «contrat» signifie le contrat mentionné à l'annexe III de la convention.
- 5-11.03** L'employé régulier en assurance salaire ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du contrat n'est pas admissible au régime. Par la suite, les dispositions prévues au contrat pour ces situations s'appliquent.
- 5-11.04** À la suite d'une demande écrite de l'employé régulier, la commission peut accorder un congé autofinancé.
- 5-11.05** Le régime de congé autofinancé peut s'appliquer uniquement selon la période du contrat et la durée du congé déterminées au tableau ci-après ainsi que selon les pourcentages suivants du traitement versé au cours du contrat :

DURÉE DU CONGÉ	DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME (CONTRAT)			
	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

- 5-11.06** L'employé régulier doit revenir au travail, après son congé, pour une période au moins égale à celle de son congé.
- 5-11.07** La commission et l'employé signent, le cas échéant, le contrat prévoyant les termes et modalités relatifs au congé.
- 5-11.08** Malgré ce qui précède, l'employé qui a obtenu un congé autofinancé, conformément aux dispositions des conventions collectives 1989-1995 ou 1995-1998, continue d'être régi par les dispositions qui lui sont applicables.

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT

Détermination de la classe d'emplois à la date de la signature de la convention

6-1.01 Le classement de l'employé est celui qu'il détient à la date de la signature de la convention.

Détermination de la classe d'emplois en cours de convention

6-1.02 Dès son embauche, l'employé est classé selon le Plan de classification.

6-1.03 Dans tous les cas, l'attribution d'une classe d'emplois prévue au Plan de classification, est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de l'employé de façon principale et habituelle.

6-1.04 Lors de son embauchage, l'employé est informé par écrit de son statut (à l'essai, régulier, temporaire), de sa classe d'emplois, de son traitement, de son échelon, de sa date d'avancement d'échelon, conformément à l'article 6-2.00, et de la description de ses fonctions.

6-1.05 Par la suite, il est informé de toute modification de ses fonctions.

6-1.06 L'employé qui obtient un nouveau poste par application de l'article 7-1.00 ou 7-3.00 et qui prétend que ses nouvelles fonctions exigées de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de celle obtenue a droit de grief selon la procédure habituelle dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'obtention de ce poste. En cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique.

Modification dans les fonctions

6-1.07 L'employé 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 l'employé exerce ces fonctions, il peut, et ce, malgré le délai prévu au premier alinéa du paragraphe A) de la clause 9-1.03, soumettre valablement un grief.

En cas d'arbitrage, la décision qui s'ensuit, ne peut avoir aucun effet rétroactif antérieur au début de la période de trente (30) jours précédant le dépôt du grief à la commission.

Le fait que ces modifications soient intervenues pendant la durée de la convention collective 1995-1998 ne peut invalider ce grief en autant que celui-ci soit déposé dans les trente (30) jours ouvrables de la signature de la convention.

6-1.08 L'arbitre, qui fait droit à ce grief déposé en vertu des clauses 6-1.06 et 6-1.07, n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalente à la différence entre le traitement de l'employé et le traitement supérieur correspondant à la classe d'emplois dont l'employé a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle, tel que la commission l'exigeait.

L'arbitre doit rendre une sentence conforme au Plan de classification et établir la concordance entre d'une part les attributions caractéristiques de l'employé et d'autre part, celles prévues au Plan de classification. Les modalités de détermination de cette compensation monétaire sont celles prévues à la clause 6-2.13.

6-1.09 Si l'arbitre ne peut établir la concordance prévue à la clause 6-1.08, les dispositions suivantes s'appliquent :

A) dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent pour déterminer une compensation monétaire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la convention et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emplois servant à déterminer la compensation aux fins de l'application des clauses 6-1.06 et 6-1.07;

B) à défaut d'entente, le syndicat concerné par la sentence arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation monétaire; celui-ci doit rechercher dans la convention le traitement le plus près du traitement rattaché aux emplois comparables à celui de l'employé concerné, et ce, dans les secteurs public et parapublic.

6-1.10 Dans le cas d'un grief logé en vertu des clauses 6-1.06 et 6-1.07, si, dans les trente (30) jours qui suivent la sentence arbitrale, en vertu des clauses 6-1.08 ou 6-1.09, la commission n'a pas rétabli les fonctions de l'employé à ce qu'elles étaient avant l'origine du grief, l'employé obtient automatiquement la classe d'emplois et le poste correspondant aux fonctions dont il a démontré l'exercice de façon principale et habituelle. Un employé ne peut être mis à pied du seul fait que son poste a été ainsi transformé.

6-1.11 Lorsque la commission décide de maintenir un poste pour lequel l'arbitre, en vertu de la clause 6-1.09, n'a pu établir de concordance, elle s'adresse à la partie patronale négociante à l'échelle nationale pour obtenir la création d'une nouvelle classe d'emplois comportant au moins les attributions caractéristiques de ce poste. Les mécanismes prévus aux clauses 6-1.13 et 6-1.14 s'appliquent alors.

6-1.12 Tant et aussi longtemps qu'une nouvelle classe d'emplois n'a pas été ainsi créée et que le traitement n'a pas été déterminé, conformément aux clauses 6-1.13 et 6-1.14, l'employé concerné continue de recevoir la compensation monétaire prévue à la clause 6-1.08 ou 6-1.09 tant qu'il occupe le poste.

Création de nouvelles classes d'emplois ou modification d'attributions ou qualifications

6-1.13 Lorsque, pendant la durée de la convention, et ce, après consultation de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, de nouvelles classes d'emplois sont créées par la partie patronale négociante à l'échelle nationale où lorsque les attributions ou qualifications d'une classe d'emplois sont modifiées, les parties négociantes à l'échelle nationale déterminent le taux de traitement applicable sur la base des taux prévus pour les emplois comparables dans les secteurs public et parapublic.

-
- 6-1.14** Si, quarante (40) jours ouvrables après la date de l'avis de création de la nouvelle classe d'emplois ou de l'avis d'une modification par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, il n'y a pas d'accord avec la partie syndicale négociante à l'échelle nationale sur le taux de traitement proposé par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale peut alors, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent, soumettre un grief directement à l'arbitrage, selon la procédure prévue à la clause 6-1.15. L'arbitre doit se prononcer sur le nouveau taux en tenant compte des taux en vigueur dans les secteurs public et parapublic pour les emplois comparables.

Arbitrage

- 6-1.15** Aux fins des clauses 6-1.06, 6-1.07, 6-1.08, 6-1.09, 6-1.14 et 7-3.06, les griefs soumis¹ à l'arbitrage sont décidés, pour la durée de la convention, par l'un des arbitres suivants :

- 1- Marcel Guilbert;
- 2- Jean-Paul Deschênes;
- 3- Pierre-N. Dufresne;
- 4- ou toute personne nommée par les parties négociantes à l'échelle nationale pour agir comme arbitre, conformément à la présente clause.

L'arbitre en chef, dont le nom apparaît à la clause 9-2.02, répartit les griefs entre les arbitres nommés en vertu de la présente clause. La procédure prévue à l'article 9-2.00 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

- 6-1.16** Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite au contraire. Le défaut de s'y conformer rend le grief nul et non valide.

6-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

À l'embauche

- 6-2.01** L'échelon de traitement du nouvel employé est déterminé selon la classe d'emplois qui lui a été attribuée, en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues au présent article.
- 6-2.02** L'échelon correspond normalement à une (1) année complète d'expérience reconnue. Il indique le taux de traitement à l'intérieur des échelles prévues à l'annexe I.
- 6-2.03** L'employé ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emplois a droit au premier (1^{er}) échelon de cette classe.

¹ Tout arbitre nommé en vertu des dispositions de la convention est réputé habile à entendre tout grief ayant pris naissance avant la date de la signature de la convention.

- 6-2.04** Un employé possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa classe d'emplois a droit à un (1) échelon par année d'expérience additionnelle pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à la classe d'emplois.

Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emplois, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise à la commission ou chez un autre employeur, dans une classe d'emplois de niveau équivalent ou supérieur à la classe d'emplois de l'employé, compte tenu des qualifications requises pour accéder à cette classe d'emplois.

L'expérience pertinente, acquise dans une classe d'emplois de niveau inférieur à la classe d'emplois de l'employé, peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises pour accéder à la classe d'emplois qui lui est attribuée.

- 6-2.05** Un employé ayant terminé avec succès, dans une institution officiellement reconnue, plus d'années d'études que le minimum requis obtient deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures, quant à la scolarité, aux qualifications requises pour accéder à la classe d'emplois attribuée à l'employé.

Avancement d'échelon

- 6-2.06** L'employé obtient le premier avancement d'échelon le 1^{er} janvier ou le 1^{er} juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective d'entrée en service.

L'avancement subséquent d'échelon s'effectue normalement à la date anniversaire du premier avancement.

La présente clause s'applique sous réserve de la clause 6-2.08.

- 6-2.07** L'employé mis à pied temporairement à cause du ralentissement cyclique des activités dans son secteur pour une période n'excédant pas trois (3) mois est, pour les fins de détermination de la date de son avancement d'échelon ainsi que pour les fins d'avancement d'échelon, considéré au service de la commission pendant cette période.

- 6-2.08** L'employé conserve normalement le même échelon pendant une (1) année et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience.

Malgré toute disposition contraire aucun avancement d'échelon n'est consenti pour la période du 1^{er} janvier 1983 au 31 décembre 1983. L'échelon ainsi perdu ne peut en aucun cas être récupéré.

De plus, les mois compris entre le 1^{er} janvier 1983 et le 31 décembre 1983 ne peuvent être considérés dans toute détermination ultérieure d'échelon.

Les dispositions précédentes n'ont pas pour effet de modifier la date d'avancement d'échelon pour un employé pour toute période postérieure au 31 décembre 1983.

- 6-2.09** L'avancement d'échelon n'est pas accordé lorsqu'au cours des douze (12) mois qui précèdent la date où cet avancement d'échelon aurait été consenti, l'employé a bénéficié d'un congé sans traitement en vertu des articles 5-4.00, 5-5.00 ou 5-10.00, pour une durée excédant six (6) mois ou si l'employé a été invalide pour une période excédant six (6) mois.
- 6-2.10** Lorsque l'avancement d'échelon n'est pas accordé, la commission avise l'employé et le syndicat, au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour l'avancement. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à la commission.
- 6-2.11** L'avancement de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement prévue, lorsque l'employé a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une (1) année d'études à temps plein, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures, quant à la scolarité, aux qualifications requises pour accéder à la classe d'emplois à laquelle l'employé appartient.
- 6-2.12** Un changement de classe, une promotion, une mutation ou une rétrogradation n'influent pas sur la date d'avancement d'échelon.

Détermination de l'échelon lors d'une promotion, d'une mutation ou d'une rétrogradation

Lors d'une promotion

- 6-2.13** Lorsqu'un employé obtient une promotion ou une affectation temporaire qui constitue une promotion, son échelon dans la nouvelle classe d'emplois est déterminé selon la plus avantageuse des formules suivantes :

- A) a) Catégories des emplois de soutien technique et paratechnique et de soutien administratif

L'employé obtient l'échelon dont le taux de traitement est immédiatement supérieur à celui qu'il recevait; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classe d'emplois, à défaut de quoi il obtient l'échelon immédiatement supérieur. Si l'augmentation a pour effet d'attribuer à l'employé promu un taux supérieur à celui du dernier échelon de l'échelle, la différence entre le taux du dernier échelon et ce taux supérieur lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies.

- b) Catégorie des emplois de soutien manuel

Le passage du taux de traitement de l'employé au taux de la nouvelle classe d'emplois doit assurer une augmentation minimum de dix cents (0,10 \$)/heure; à défaut, il reçoit le taux de la nouvelle classe et un montant forfaitaire pour combler la différence jusqu'au minimum de dix cents (0,10 \$)/heure.

- B) L'employé obtient 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 nouvelle classe.

6-2.13 (suite)

C) L'employé dont le traitement est hors échelle et qui le demeure :

- a) Catégories des emplois de soutien technique et paratechnique et soutien administratif

L'employé obtient une augmentation déterminée de la façon suivante :

- son traitement hors échelle est majoré du tiers (a) de la différence entre le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois qu'il quitte et le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois à laquelle il est promu; l'augmentation en résultant assure au moins une augmentation égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de sa nouvelle classe d'emplois; cette augmentation est versée sous forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies.

- b) Catégorie des emplois de soutien manuel

L'employé obtient une augmentation déterminée de la façon suivante :

- son taux de traitement hors échelle majoré du tiers (a) de la différence entre le taux prévu pour la classe d'emplois qu'il quitte et le taux prévu pour la classe d'emplois à laquelle il est promu. Ce taux de traitement assure au moins une augmentation de dix cents (0,10 \$)/heure; cette augmentation est versée sous forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies.

Lors d'une mutation

6-2.14 Lorsqu'un employé est muté, il obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette classe, ou il conserve son taux de traitement, s'il est plus avantageux.

Lors d'une rétrogradation

6-2.15 A) L'employé rétrogradé volontairement obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes :

- a) il obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emplois dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui qu'il détient;
- b) il obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette classe d'emplois.

B) L'employé rétrogradé involontairement obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules prévues au paragraphe A) précédent; toutefois, dans ce cas, la différence entre le traitement de sa nouvelle classe d'emplois et le traitement qu'il avait avant la rétrogradation est comblée par un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies et versé pour une période maximum de deux (2) ans après la rétrogradation. Ce montant forfaitaire est réduit au fur et à mesure que le traitement de l'employé progresse.

6-2.15 (suite)

Si l'employé revient, dans une période de deux (2) ans après sa rétrogradation, à un poste de la même classe d'emplois ou à un poste d'une classe d'emplois équivalente, il reçoit alors le même traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas été rétrogradé.

6-2.16 L'employé qui bénéficie d'un montant forfaitaire par application des clauses 6-2.13 et 6-2.15 de la convention collective 1995-1998, continue d'en bénéficier dans la mesure prévue par ces clauses et pour la durée y mentionnée.

La présente clause n'a aucunement pour effet de modifier les droits et obligations des parties prévus aux clauses 6-2.13 et 6-2.15 de la convention collective 1989-1995.

6-3.00 TRAITEMENT**Taux et échelles de traitement horaire**

6-3.01 L'employé a droit au taux de traitement horaire qui lui est applicable selon sa classe d'emplois déterminée selon l'article 6-1.00 et selon son échelon, s'il en est, déterminé selon l'article 6-2.00.

Pour la période du 1^{er} juillet 1998 au 31 décembre 1998

Les taux et échelles de traitement horaire en vigueur pour la période du 1^{er} juillet 1998 au 31 décembre 1998 sont ceux apparaissant à l'annexe I.

Pour la période du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 1999

6-3.02 Chaque taux et chaque échelle de traitement horaire en vigueur le 31 décembre 1998 est majoré¹, avec effet au 1^{er} janvier 1999, d'un pourcentage égal à 1,5 p. 100. Les taux et échelles de traitement horaire ainsi majorés sont ceux prévus à l'annexe I de la convention.

Pour la période du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2000

6-3.03 Chaque taux et chaque échelle de traitement horaire en vigueur le 31 décembre 1999 est majoré¹, avec effet au 1^{er} janvier 2000, d'un pourcentage égal à 2,5 p. 100. Les taux et échelles de traitement horaire applicables sont ceux apparaissant à l'annexe I de la convention.

¹ En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de titres ou de classes d'emplois, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouveaux titres d'emplois ou de classes d'emplois et des modifications au Plan de classification.

Pour la période du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2001

- 6-3.04** Chaque taux et chaque échelle de traitement horaires en vigueur le 31 décembre 2000 est majoré¹, avec effet au 1^{er} janvier 2001, d'un pourcentage égal à 2,5 p. 100. Les taux et échelles de traitement horaire applicables sont ceux apparaissant à l'annexe I de la convention.

Pour la période du 1^{er} janvier 2002 au 31 mars 2003

- A1 6-3.05** Chaque taux et chaque échelle de traitement horaires en vigueur le 31 décembre 2001 est majoré¹, avec effet au 1^{er} janvier 2002, d'un pourcentage égal à 2,5 p. 100. Les taux et échelles de traitement horaires applicables sont ceux apparaissant à l'annexe I de la convention.

Pour la période commençant le 1^{er} avril 2003

- A1 6-3.06** Chaque taux et chaque échelle de traitement horaires en vigueur le 31 mars 2003 est majoré¹, avec effet au 1^{er} avril 2003, d'un pourcentage égal à 2 p. 100. Les taux et échelles de traitement horaires applicables sont ceux apparaissant à l'annexe I de la convention.

Montant forfaitaire

- A1 6-3.07** Pour la période du 1^{er} avril 2003 au 30 juin 2003, l'employé, autre que celui visé par les clauses 6-3.08, 6-3.10 et 6-3.11, reçoit à chaque période de paie un montant forfaitaire. Ce montant forfaitaire est équivalent à 2 p. 100 du taux de traitement en vigueur le 31 mars 2003, auquel résultat s'ajoutent les avantages applicables s'il y a lieu, et à 2 p. 100 du montant des primes en vigueur à cette même date, et ce, pour les heures rémunérées² du 1^{er} avril 2003 au 30 juin 2003.

¹ En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de titres ou de classes d'emplois, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouveaux titres d'emplois ou de classes d'emplois et des modifications au Plan de classification.

A1 ² Pour les fins de la présente clause, sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'employée ou l'employé reçoit des prestations de congé de maternité, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance salaire incluant celles versées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), ainsi que celles versées par la commission dans les cas d'accident du travail, s'il y a lieu.

Les heures rémunérées sont constituées des heures rémunérées à taux simple. Aux fins d'application de la présente clause, les heures payées en temps supplémentaire durant la période spécifiée sont converties, en fonction du taux applicable, en heures rémunérées à taux simple.

-
- A1 6-3.08** L'employé autre que celui visé aux clauses 6-3.10 et 6-3.11, dont le lien d'emploi a été rompu entre le 1^{er} janvier 2003 et le 31 mars 2003, reçoit, dans les trente (30) jours suivant la rupture du lien d'emploi, s'il n'a pas, à l'intérieur d'un délai de sept (7) jours suivant sa fin d'emploi, indiqué à la commission qu'il y renonce, un montant forfaitaire de 2 p. 100 du taux de traitement, auquel résultat s'ajoutent les avantages applicables s'il y a lieu, et de 2 p. 100 du montant des primes applicables à l'employé, et ce, pour les heures rémunérées¹ entre le 1^{er} janvier 2003 et le 31 mars 2003. Ce montant forfaitaire est versé en un seul versement.
- A1 6-3.09** Dans le cas d'un employé visé par la clause 6-3.08 qui a fait l'objet d'un nouvel engagement à la commission avant le 1^{er} juillet 2003, les clauses 6-3.07 et 6-3.10 s'appliquent, selon le cas, à la condition qu'il ait renoncé au montant forfaitaire prévu à la clause 6-3.08, et ce, à l'intérieur du délai prévu à cette clause.
- Dans le cas d'un employé qui était couvert par des dispositions au même effet dans une convention collective chez un employeur visé par l'article 1 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* et qui a fait l'objet d'un engagement à la commission avant le 1^{er} juillet 2003, les clauses 6-3.07 et 6-3.10 s'appliquent, selon le cas, à la condition qu'il ait renoncé au montant forfaitaire prévu à la convention collective qui lui était applicable, et ce, à l'intérieur du délai prévu.
- A1 6-3.10** L'employé, dont la nature du travail est telle qu'il doit être mis à pied temporairement à cause du ralentissement cyclique ou d'une suspension saisonnière des activités et dont la mise à pied survient entre le 1^{er} avril 2003 et le 30 juin 2003, reçoit, à chaque période de paie, un montant forfaitaire. Ce montant forfaitaire est équivalent à 4 p. 100 du taux de traitement en vigueur le 31 mars 2003, auquel résultat s'ajoutent les avantages applicables s'il y a lieu, et à 4 p. 100 du montant des primes en vigueur à cette même date, et ce, pour les heures rémunérées¹ du 1^{er} avril 2003 au 15 mai 2003.
- A1 6-3.11** Dans le cas d'un employé visé par la clause 6-3.10 qui a fait l'objet d'un nouvel engagement à la commission avant le 1^{er} juillet 2003 selon un statut autre que celui visé à cette clause, le montant forfaitaire prévu à la clause 6-3.07 ne s'applique pas.
- Dans le cas d'un employé qui était couvert par des dispositions au même effet dans une convention collective chez un employeur visé par l'article 1 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic* et qui a fait l'objet d'un engagement à la commission avant le 1^{er} juillet 2003 selon un statut autre, le montant forfaitaire prévu à la clause 6-3.07 ne s'applique pas.
- A1 6-3.12** Pour les fins des clauses 6-3.07 à 6-3.10, seule la portion du montant forfaitaire applicable au taux de traitement est cotisable au régime de retraite de l'employé.

A1 ¹ Pour les fins de la présente clause, sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'employée ou l'employé reçoit des prestations de congé de maternité, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance salaire incluant celles versées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), ainsi que celles versées par la commission dans les cas d'accident du travail, s'il y a lieu.

Les heures rémunérées sont constituées des heures rémunérées à taux simple. Aux fins d'application de la présente clause, les heures payées en temps supplémentaire durant la période spécifiée sont converties, en fonction du taux applicable, en heures rémunérées à taux simple.

A1 6-3.13 Les montants forfaitaires prévus aux clauses 6-3.07 à 6-3.10 cessent d'avoir effet aux dates fixées à ces clauses, malgré toute obligation relative au maintien des conditions de travail.

A1 6-3.14 Cas particuliers

Les paramètres d'augmentation prévus aux clauses 6-3.02 à 6-3.06 sont aussi consentis aux taux et échelles de traitement horaires des classes d'emplois de responsable d'un service de garde en milieu scolaire et de préposé au service de garde en milieu scolaire (désigné respectivement « responsable en service de garde » et « éducateur en service de garde » à compter du 1^{er} janvier 2000). Ces majorations sont incluses dans les ententes particulières concernant ces employés.

6-4.00 EMPLOYÉ HORS-TAUX OU HORS-ÉCHELLE

6-4.01 L'employé dont le taux de traitement horaire, le jour précédant la date de la majoration des taux et échelles de traitement horaires, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement horaire en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des taux et échelles de traitement horaires, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} janvier de la période en cause par rapport au 31 décembre précédent, au taux unique de traitement ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre précédent correspondant à sa classe d'emplois.

6-4.02 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-4.01 a pour effet de situer au 1^{er} janvier un employé qui était hors-taux ou hors-échelle au 31 décembre précédent à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement horaire correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cet employé l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement horaire.

-
- 6-4.03** La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emplois de l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi, conformément aux clauses 6-4.01 et 6-4.02, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement horaire au 31 décembre.
- 6-4.04** Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.
- A1 6-4.05** Pour la période commençant le 1^{er} avril 2003, les dates du 31 décembre et du 1^{er} janvier mentionnées aux clauses 6-4.01 à 6-4.03 sont remplacées respectivement par celles du 31 mars 2003 et du 1^{er} avril 2003.
- 6-5.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT**
- 6-5.01** L'employé qui est tenu de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la commission pour l'accomplissement de ses fonctions doit être remboursé des dépenses réellement encourues à cette fin, sur présentation de pièces justificatives, et ce, conformément aux normes de la commission et au taux le plus avantageux des taux applicables à l'ensemble des groupes d'employés syndiqués de la commission.
- 6-5.02** Pour justifier un remboursement, tout déplacement doit être autorisé par l'autorité compétente.
- 6-5.03** L'employé qui utilise son véhicule automobile a droit à un remboursement au taux fixé par la commission qui tient compte de la surprime exigée à la clause 6-5.05.
- 6-5.04** Les autres frais (transport en commun, taxis, stationnement, logement, repas) sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes de la commission.
- 6-5.05** L'employé qui utilise son véhicule automobile doit fournir la preuve que sa police d'assurance est de catégorie «plaisir et affaires occasionnelles» ou «plaisir et affaires» et que la couverture de responsabilité civile est d'au moins cent mille dollars (100 000 \$) pour dommages au bien d'autrui.
- 6-5.06** La possession d'un véhicule automobile peut être une exigence requise pour obtenir et conserver par la suite un poste dont le titulaire est appelé à se déplacer régulièrement pour l'exercice de ses fonctions.
- Cependant, si cette exigence n'existait pas au moment de l'affectation d'un employé à un poste, l'exigence ultérieure d'un véhicule automobile pour ce poste ne peut avoir pour effet de lui faire perdre son poste ou son emploi.
- 6-5.07** Le temps de déplacement au service de la commission doit être considéré comme du temps de travail si l'employé se déplace, le même jour, sur autorisation de la commission, d'un lieu de travail à un autre sur le territoire de la commission. Quant aux déplacements de l'employé en dehors du territoire de la commission, ils sont régis par les politiques de la commission.

6-5.08 La commission ne peut contraindre un employé à transporter des matériaux ou équipements lourds susceptibles d'endommager son véhicule ou de lui causer une usure anormale.

6-6.00 PRIMES

A1 6-6.01 Primes de responsabilité

A) Prime de chef d'équipe

L'employé qui, à la demande de la commission, agit dans l'exercice de ses fonctions comme chef d'équipe d'un groupe de cinq (5) employés et plus, bénéficie pour chaque heure de travail où il agit comme tel d'une prime horaire, selon le taux en vigueur :

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2003-03-31	Taux à compter du 2003-04-01
0,72 \$/heure	0,73 \$/heure	0,75 \$/heure	0,77\$/heure	0,79 \$/heure	0,81 \$/heure

Cette prime ne s'applique pas aux employés dont la classe d'emplois implique la surveillance d'un groupe d'employés.

B) Prime de responsabilité additionnelle

a) L'employé mécanicien de machines fixes qui surveille de façon principale et habituelle une installation de chaudières et d'appareils frigorifiques combinés dans un même lieu et qui possède les deux (2) certificats exigés de chauffage-moteurs à vapeur et d'appareils frigorifiques reçoit, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, un supplément de traitement, selon le taux en vigueur :

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2003-03-31	Taux à compter du 2003-04-01
8,36 \$/semaine	8,49 \$/semaine	8,70 \$/semaine	8,92 \$/semaine	9,14 \$/semaine	9,32 \$/semaine

b) l'employé conducteur de véhicules lourds ou de véhicules légers qui transporte exclusivement des élèves handicapés, reconnus comme tels par la commission, et qui les assiste dans leurs déplacements reçoit, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, une prime horaire, selon le taux en vigueur :

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2003-03-31	Taux à compter du 2003-04-01
0,69 \$/heure	0,70 \$/heure	0,72 \$/heure	0,74 \$/heure	0,76 \$/heure	0,78 \$/heure

6-6.01 (suite)**C) Prime de soudeur en tuyauterie**

L'employé, soudeur, détenteur d'un certificat de qualification en soudage-montage délivré sous le régime de qualification par le ministère de la Solidarité sociale (Emploi Québec) reçoit, lorsque requis de travailler selon cette qualification, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois et pour chaque heure ainsi travaillée, une prime horaire, selon le taux en vigueur :

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2003-03-31	Taux à compter du 2003-04-01
1,19 \$/heure	1,21 \$/heure	1,24 \$/heure	1,27 \$/heure	1,30 \$/heure	1,33 \$/heure

D) Prime de concierge affecté à une école dotée d'un système de chauffage à vapeur

L'employé, concierge, affecté à une école (immeuble) dotée d'un système de chauffage à vapeur régi par la *Loi des mécaniciens de machines fixes*, a droit, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, à une prime hebdomadaire, à la condition qu'il soit chargé de l'opération et de la surveillance de ce système et qu'il possède le certificat de compétence nécessaire. Le montant de cette prime est, selon le taux en vigueur :

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2003-03-31	Taux à compter du 2003-04-01
8,47 \$/semaine	8,60 \$/semaine	8,82 \$/semaine	9,04\$/semaine	9,27 \$/semaine	9,46 \$/semaine

Autres primes**A1 6-6.02 Prime de soir et prime de nuit****A) Prime de soir**

L'employé, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre seize (16) heures et minuit, bénéficie d'une prime horaire pour chaque heure de travail de sa journée régulière, selon le taux en vigueur :

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2003-03-31	Taux à compter du 2003-04-01
0,55 \$/heure	0,56 \$/heure	0,57 \$/heure	0,58 \$/heure	0,59 \$/heure	0,60 \$/heure

6-6.02 (suite)**B) Prime de nuit**

L'employé, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre minuit et huit (8) heures, bénéficie d'une prime horaire pour chaque heure de travail de sa journée régulière, selon le taux en vigueur :

	Taux 1998-07-01 au 1998-12-31	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2003-03-31	Taux à compter du 2003-04-01
Prime de nuit (ancien système)	0,81 \$/heure	0,82 \$/heure	0,84 \$/heure ¹			
Prime de nuit						
- 0 à 5 ans d'ancienneté ²			11 % ³	11 %	11 %	11 %
- 5 à 10 ans d'ancienneté ²			12 % ³	12 %	12 %	12 %
- 10 ans et plus d'ancienneté ²			14 % ³	14 %	14 %	14 %

C) La prime de soir et la prime de nuit ne s'appliquent pas pour les heures supplémentaires.

Pour l'employé à temps plein et travaillant sur un quart stable de nuit, la commission et le syndicat peuvent convenir de convertir en congé sans perte de traitement la totalité ou une partie de cette prime, en autant que cette conversion n'entraîne aucun coût supplémentaire.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en jours de congé s'établit de la façon suivante :

- onze pour cent (11 %) équivaut à vingt-deux virgule six (22,6) jours;
- douze pour cent (12 %) équivaut à vingt-quatre (24) jours;
- quatorze pour cent (14 %) équivaut à vingt-huit (28) jours.

Ces primes sont versées en même temps que la paie des employés.

Vérification des fournaises

A1 6-6.03 Sous réserve de la clause 8-3.04, la commission peut exiger d'un employé qu'il procède à la vérification des fournaises, les samedi, dimanche et jours chômés et payés. Cet employé reçoit, pour chaque fois qu'il est ainsi requis de procéder à la vérification des fournaises d'une école une compensation, selon le taux en vigueur :

¹ Le taux s'applique jusqu'au jour précédant la date de la signature de la convention.

² Pour l'employé non couvert par les dispositions de l'article 8-1.00, le mot « ancienneté » est remplacé par « durée d'emploi ».

³ Cette prime entre en vigueur à compter de la date de la signature de la convention.

6-6.03 (suite)

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2003-03-31	Taux à compter du 2003-04-01
16,00 \$	16,24 \$	16,65 \$	17,07 \$	17,50 \$	17,85 \$

6-6.04 Malgré ce qui précède, l'indemnité prévue à la clause 6-6.03 n'est pas versée lorsque l'employé est à l'école pour toute activité entraînant une rémunération prévue à la convention, soit location et prêt de salles ou de locaux et heures supplémentaires. En aucun cas, la rémunération ne peut être inférieure à l'indemnité prévue à la clause 6-6.03.

6-6.05 L'employé n'est pas requis de procéder à la vérification des fournaies lorsqu'il est absent le jour ouvrable précédent; cependant, lorsque l'employé est absent pour cause de maladie ou en congé avec traitement le jour ouvrable précédent, il peut effectuer la vérification s'il avise son supérieur immédiat avant midi le jour ouvrable précédent.

6-6.06 La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes concernant la vérification des fournaies.

6-7.00 DISPARITÉS RÉGIONALES**Section I Définitions**

6-7.01 Aux fins du présent article, on entend par :

A) Dépendant

Le conjoint et l'enfant à charge¹ et tout autre dépendant au sens de la *Loi sur les impôts*, à la condition que celui-ci réside avec l'employé. Cependant, aux fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint de l'employé n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant.

Le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'employé, ne lui enlève pas son statut de dépendant lorsque aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside l'employé.

¹ On entend par enfant à charge : un enfant de l'employé, de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou s'il fréquente à temps plein à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue et est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18^e) anniversaire de naissance ou avant son vingt-cinquième (25^e) anniversaire de naissance s'il fréquentait à temps plein, à titre d'étudiant, une maison d'enseignement reconnue, et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

6-7.01 (suite)

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'employé ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsque aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire, selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside l'employé.

B) Point de départ

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauchage, dans la mesure où le domicile est situé dans une localité du Québec. Ce point de départ peut être modifié par entente entre la commission et l'employé sous réserve que celui-ci soit situé dans une localité du Québec.

Le fait pour un employé déjà couvert par le présent article de changer de commission n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

C) Secteurs**Secteur III**

- Le territoire situé au nord du 51^e degré de latitude incluant Schefferville et Kawawachikamach, à l'exception de Fermont;
- les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- le territoire de la Côte Nord, s'étendant à l'est de Havre-St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

Secteur II

- La localité de Fermont;
- le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-St-Pierre inclusivement;
- la localité des Îles-de-la-Madeleine.

Secteur I

Les localités d'Angliers, Béarn, Belleterre, Chapais, Chibougamau, Duhamel, Fabre, Fugèreville, Guérin, Kipawa, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Laforce, Latulippe, Laverlochère, Lorrainville, Matagami, Moffet, Nédélec, Notre-Dame-du-Nord, Rémigny, Saint-Bruno de Guigues, Saint-Eugène de Guigues, Témiscaming, Ville-Marie et Winneway.

Section II Niveau des primes

- A1 6-7.02** L'employé travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 6-7.01 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement, selon le taux en vigueur :

6-7.02 (suite)

		Taux 1998-07-01 au 1998-12-31	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2003-03-31	Taux à compter du 2003-04-01
	SECTEUR	par année	par année	par année	par année	par année	par année
Avec dépendant	Secteur III	9 717 \$	9 863 \$	10 110 \$	10 363 \$	10 622 \$	10 834 \$
	Secteur II	7 722 \$	7 838 \$	8 034 \$	8 235 \$	8 441 \$	8 610 \$
	Secteur I	6 245 \$	6 339 \$	6 497 \$	6 659 \$	6 825 \$	6 962 \$
Sans dépendant	Secteur III	6 075 \$	6 166 \$	6 320 \$	6 478 \$	6 640 \$	6 773 \$
	Secteur II	5 147 \$	5 224 \$	5 355 \$	5 489 \$	5 626 \$	5 739 \$
	Secteur I	4 367 \$	4 433 \$	4 544 \$	4 658 \$	4 774 \$	4 869 \$

L'employé occupant un poste à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-dessus mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01 ou à la clause 8-2.02, selon le cas.

6-7.03 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de l'employé sur le territoire de la commission compris dans un secteur décrit à la clause 6-7.01.

L'employée en congé de maternité ou l'employé en congé d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions du présent article.

Sous réserve du premier paragraphe de la présente clause, la commission cesse le versement de la prime prévue à la clause 6-7.02 si l'employé et ses dépendants quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérés de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de vacances, de jours chômés et payés, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour lésion professionnelle.

6-7.04 Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour la même commission ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à l'employé avec dépendant, s'il y a un ou des dépendants autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autre dépendant que le conjoint, chacun a droit à la prime de l'échelle sans dépendant, et ce, malgré la définition du terme «dépendant» apparaissant à la clause 6-7.01.

Section III Autres avantages

6-7.05 La commission assume les frais suivants de tout employé recruté au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la clause 6-7.01 :

A) Le coût du transport de l'employé déplacé et de ses dépendants;

B) Le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de :

- deux cent vingt-huit (228) kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
- cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

6-7.05 (suite)

- C) Le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants), s'il y a lieu, autres que ceux fournis par la commission;
- D) Le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;
- E) Le coût d'entreposage de ses meubles meublants, s'il y a lieu.

Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu au paragraphe B) de la présente clause est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service actif pendant lequel l'employé est demeuré sur le territoire à l'emploi de la commission. Cette disposition couvre exclusivement l'employé.

Ces frais sont assumés par la commission entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de l'employé recruté à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par la commission sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où l'employé est appelé à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les deux (2) conjoints travaillent pour la même commission, un seul des conjoints peut se prévaloir des avantages accordés en vertu de la présente section.

L'employé n'a pas droit au remboursement des frais mentionnés à la présente clause, s'il est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre employeur avant le soixante et unième (61^e) jour de calendrier de séjour sur le territoire à moins que le syndicat et la commission n'en conviennent autrement.

6-7.06 Dans le cas où l'employé admissible aux dispositions des paragraphes B), C) et D) de la clause 6-7.05 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement, en totalité ou en partie, il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

6-7.07 Ces frais sont payables à la condition que l'employé ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le Programme amélioration de l'employabilité - Aide à la mobilité ou que son conjoint n'ait pas reçu un avantage équivalent de la part de sa commission scolaire ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants :

- A) lors de la première affectation de l'employé : du point de départ au lieu d'affectation;
- B) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la commission ou de l'employé : du lieu d'affectation à un autre;
- C) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de l'employé : du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs II et I, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;
- D) lorsqu'un employé obtient un congé pour fins d'études : du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés à la clause 6-7.05 sont également payables à l'employé dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où il exerce ses fonctions.

6-7.07 (suite)

Ces frais sont assumés par la commission entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de l'employé recruté à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par la commission sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où l'employé est appelé à exercer ses fonctions.

Section IV Sorties

6-7.08 La commission assume directement ou rembourse à l'employé recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour lui et ses dépendants :

- A) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées au paragraphe suivant, et celle de la localité de Fermont : quatre (4) sorties par année pour les employés sans dépendant et trois (3) sorties par année pour les employés avec dépendant;
- B) pour les localités de Clova, Havre-St-Pierre, Parent, Sanmaur et la localité des Îles-de-la-Madeleine : une (1) sortie par année.

L'endroit initial du recrutement n'est pas modifié du fait que l'employé mis à pied dans le cadre de l'article 7-3.00, qui est rappelé au travail par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.

Dans les cas prévus aux paragraphes A) et B) de la présente clause, une sortie peut être utilisée par le conjoint non résident ou par un membre non résident de la famille pour rendre visite à l'employé habitant une des régions mentionnées à la clause 6-7.01.

Lorsqu'un employé ou l'un de ses dépendants doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans une localité prévue à la présente clause pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, la commission défraie le coût du transport par avion aller-retour. L'employé doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical du médecin traitant est accepté comme preuve. La commission défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

La commission accorde une permission d'absence sans traitement à l'employé lorsqu'un de ses dépendants doit être évacué d'urgence dans le cadre du paragraphe précédent afin de lui permettre de l'accompagner, sous réserve des droits acquis aux congés spéciaux.

Un employé originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recruté sur place et ayant obtenu des droits de sortie parce qu'il y vivait maritalement avec un conjoint du secteur public et parapublic, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues aux paragraphes A) et B) de la présente clause même s'il perd son statut de conjoint.

6-7.09 Le fait que le conjoint de l'employé travaille pour la commission ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier l'employé d'un nombre de sorties payées par la commission, supérieur à celui prévu à la convention.

6-7.09 (suite)

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour l'employé et ses dépendants jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Section V Remboursement de dépenses de transit

6-7.10 La commission rembourse à l'employé, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement, s'il y a lieu), pour lui-même et ses dépendants lors de l'embauchage et de toute sortie réglementaire prévue à la clause 6-7.08, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Ces dépenses sont limitées aux montants prévus aux normes de la commission applicables à l'ensemble des employés de la commission.

Section VI Décès de l'employé

6-7.11 Dans le cas du décès de l'employé ou de l'un des dépendants, la commission paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, la commission rembourse aux dépendants les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec.

Section VII Véhicule à la disposition des employés

6-7.12 Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des employés pourra faire l'objet d'une entente entre la commission et le syndicat.

Section VIII Dispositions des conventions collectives antérieures

6-7.13 Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la dernière convention collective ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits, sauf s'ils concernent un des éléments suivants de la convention :

- la prime de rétention;
- la définition de «point de départ» prévue à la clause 6-7.01;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour l'employé occupant un poste à temps partiel prévus à la clause 6-7.02;
- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de l'employé recruté à l'extérieur du Québec prévu aux clauses 6-7.05 et 6-7.08;
- le nombre de sorties lorsque le conjoint de l'employé travaille pour la commission ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu à la clause 6-7.08.

6-7.14 La prime de rétention équivalant à 8 p. 100 du traitement annuel est maintenue pour les employés engagés avant le 30 juin 1998 et travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City) et Port-Cartier. Cette prime demeure également applicable à tout employé auquel est reconnue de l'ancienneté à cette date en vertu de la convention.

6-7.14 (suite)

Le maintien ou le non-maintien du régime de primes de rétention pour les employés engagés après le 30 juin 1998 devra faire l'objet d'une entente spécifique à cet effet lors des discussions entre les parties négociantes à l'échelle nationale lors d'une prochaine négociation.

6-8.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES OU DE LOCAUX

6-8.01 Les clauses du présent article et celles auxquelles cet article réfère expressément s'appliquent dans le cadre de tous travaux requis par la commission en relation avec la location ou prêt de salles ou de locaux :

A) à l'employé y travaillant en plus ou en dehors de ses heures de travail;

B) à la personne qui, n'étant pas un employé de la commission, est embauchée par la commission pour y travailler exclusivement.

A1 6-8.02 La rémunération de l'employé et de la personne visés à la clause précédente est établie comme suit :

A) pour l'ouverture de l'école et des locaux utilisés, la surveillance au cours de l'activité et la fermeture de l'école et des locaux utilisés¹ :

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2003-03-31	Taux à compter du 2003-04-01
13,07 \$	13,27 \$	13,60 \$	13,94 \$	14,29 \$	14,58 \$

B) pour la préparation des locaux, de l'équipement et du mobilier requis ainsi que pour effectuer le nettoyage²:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2003-03-31	Taux à compter du 2003-04-01
15,34 \$	15,57 \$	15,96 \$	16,36 \$	16,77 \$	17,10 \$

¹ Les taux prévus pour l'ouverture de l'école ou du centre correspondent aux taux horaires applicables au gardien et sont ajustés, s'il y a lieu, au même niveau que ceux-ci pour les périodes correspondantes.

² Les taux prévus pour la préparation des locaux correspondent à la moyenne des taux horaires applicables au concierge (9275 m² et plus) et au concierge (moins de 9275 m²) et sont ajustés, s'il y a lieu, au même niveau que la moyenne de ceux-ci pour les périodes correspondantes.

6-8.03 Le taux de traitement applicable à l'employé visé à l'alinéa A) de la clause 6-8.01 est majoré de 15 p. 100 s'il bénéficie déjà de l'article 5-6.00 de la convention, et ce, pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment des jours chômés et payés, des jours de congé de maladie, de l'assurance salaire et des vacances.

Si, par ailleurs, cet employé n'est pas visé par l'article 5-6.00 de la convention, il a droit au taux de traitement qui lui est applicable majoré de 11 p. 100 pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment des jours chômés et payés, des jours de congé de maladie et de l'assurance salaire; quant aux vacances, il bénéficie des lois applicables.

6-8.04 Le taux de traitement applicable à la personne visée à l'alinéa B) de la clause 6-8.01 est majoré de 11 p. 100 pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment des jours chômés et payés, de l'assurance salaire et des jours de congé de maladie; quant aux vacances, elle bénéficie des lois applicables.

6-8.05 Aux fins d'application de la clause 6-8.01, lorsque la commission décide de confier à un employé des travaux relatifs à la location et prêt de salles ou de locaux, elle le fait dans l'ordre suivant :

A) concierge, concierge de nuit et ouvrier d'entretien, classe II oeuvrant comme aide-concierge, affectés dans l'immeuble, l'école ou le centre concerné;

B) concierge, concierge de nuit et ouvrier d'entretien, classe II oeuvrant comme aide-concierge, affectés à la commission;

C) autres employés de la catégorie de soutien manuel affectés dans l'immeuble, l'école ou le centre concerné;

D) autres employés de la catégorie de soutien manuel affectés à la commission;

E) autres employés de la commission.

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

6-8.06 Le paiement des sommes dues à un employé en vertu du présent article est effectué dans un délai maximum d'un (1) mois après présentation de la réclamation dûment signée par cet employé. La commission fournit les formulaires.

6-8.07 L'employé visé au présent article a droit à l'article 3-6.00, ainsi qu'à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention relativement aux droits qui lui sont reconnus au présent article.

6-8.08 L'employé visé à la clause 6-8.05 qui effectue les travaux requis conserve son taux horaire simple, si celui-ci est plus avantageux, et ce, malgré les alinéas A) et B) de la clause 6-8.02. Dans ce cas, la rémunération minimum accordée à l'employé est égale à une (1) heure de travail.

6-9.00 VERSEMENT DE LA PAIE

6-9.01 La paie de l'employé lui est versée à son lieu de travail par chèque sous pli cacheté ou par versement automatique selon son choix, à tous les deux (2) jeudis. De plus, une paie est remise aux employés 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.

6-9.02 Les renseignements accompagnant le chèque de paie doivent indiquer :

- A) le nom de l'employeur;
- B) les nom et prénom de l'employé;
- C) le traitement brut et le traitement net;
- D) la nature, le montant et si possible, le cumulatif des déductions opérées;
- E) la nature, le montant et si possible le cumulatif des gains, des primes, des indemnités ou des allocations versées;
- F) la date du paiement et la période concernée;
- G) le nombre d'heures payées au taux régulier;
- H) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable, le cas échéant;
- I) la classe d'emplois;
- J) le taux de traitement horaire, s'il y a lieu.

6-9.03 Dans le cas où, à la date de la signature de la convention, la commission opère un système différent, la commission et le syndicat conviennent soit de le maintenir, soit de le modifier ou d'adopter le système prévu aux clauses 6-9.01 et 6-9.02. À défaut d'entente, le système alors en vigueur est maintenu.

6-9.04 Avant de réclamer d'un employé des sommes qui lui ont été versées en trop, la commission s'entend avec lui et le syndicat sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, la commission fixe les modalités de remboursement, sous réserve qu'elle ne peut jamais déduire, à titre de remboursement, plus de 10 p. 100 du traitement brut d'un employé par paie.

6-9.05 La commission remet à l'employé, dans les quinze (15) jours de son départ, un état signé des sommes dues en traitement et en avantages sociaux.

La commission remet ou expédie à l'employé, le plus tôt possible mais au plus tard à la deuxième période de paie suivant son départ, un chèque de paie correspondant aux sommes dues.

La commission remet ou expédie à l'employé tout avis de cessation d'emploi, conformément à la loi.

- 6-9.06** La commission informe par écrit l'employé du montant perçu en son nom de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, sauf dans le cas où la Commission de la santé et de la sécurité du travail émet directement à l'employé l'état des indemnités versées.
- 6-9.07** La commission indique sur les feuillets T-4 et Relevé 1 le total des cotisations syndicales versées par un employé au cours de l'année civile correspondante.
- 6-9.08** Dans le cas où, suite à une erreur de la commission, celle-ci omet de verser la paie d'un employé à la date prévue, ou verse des montants inférieurs à ceux réellement dus, la commission s'engage, après demande à cet effet de l'employé concerné, à prendre sans délai les dispositions provisoires nécessaires pour le paiement des sommes dues.

CHAPITRE 7-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI**7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL****Section I Dispositions générales**

- 7-1.01** En plus des dispositions de la présente section, seules les dispositions du présent article où ils sont spécifiquement identifiés s'appliquent aux employés travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire, à ceux travaillant dans un service de garde en milieu scolaire, à ceux occupant un poste particulier et à ceux visés par les articles 10-1.00 et 10-2.00.
- 7-1.02** L'employé ou la personne doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission. À moins d'une disposition à l'effet contraire, si plus d'un employé ou personne possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, le poste est accordé suivant l'ordre d'ancienneté ou de durée d'emploi.
- Lorsqu'une disposition du présent article prévoit le comblement temporaire ou définitif d'un poste vacant ou nouvellement créé ou d'un surcroît de travail ou du remplacement d'un employé en ayant recours à la liste de priorité d'embauche, la commission utilise la liste de priorité de la classe d'emplois visée.
- 7-1.03** L'ancienneté d'un salarié non couvert par la convention est déterminée par la commission suivant l'article 8-1.00 comme si celui-ci eut été applicable au salarié concerné depuis le début de son emploi. Le cas échéant, l'employé ou le salarié concerné, s'il a acquis sa permanence, bénéficie de la compensation prévue à la clause 7-3.23 suivant les modalités et pour la durée qui y sont mentionnées.
- 7-1.04** Lors de sa nomination, la commission informe l'employé dont la candidature a été retenue du moment de son entrée en fonction dans le poste qui lui a été attribué.
- 7-1.05** La commission peut continuer d'établir des listes d'éligibilité à certaines classes d'emplois selon les modalités prévues aux conventions collectives antérieures.
- 7-1.06** L'employé 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.
- 7-1.07** En tout temps, pendant la période d'adaptation de trois (3) mois qui suit toute promotion ou mutation, si la commission détermine que l'employé ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le syndicat et retourne l'employé à son ancien poste.

En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la commission.

L'employé promu ou muté peut décider de retourner à son ancien poste dans les trente (30) jours de sa promotion ou mutation.

L'application de cette clause entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel ou de tout engagement découlant de cette promotion ou mutation.

7-1.07 (suite)

Dans le cas où l'employé retourne à son ancien poste par application des dispositions du paragraphe précédent, il n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation prévue au paragraphe B) de la clause 6-2.15. Il en est de même des autres employés retournés à leur ancien poste, le cas échéant.

7-1.08 Si l'employé bénéficiant d'un droit de retour refuse le poste offert, les dispositions du paragraphe L) de la clause 7-3.46 s'appliquent.

7-1.09 Par exception expresse, lorsque dans le cadre du paragraphe C) de la clause 7-1.16, un employé occupant un poste à temps partiel obtient un poste à temps plein, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cet employé 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 de la clause 7-1.16 pour un employé régulier mis à pied ayant occupé un poste à temps partiel avant sa mise à pied et qui obtient un poste à temps plein.

Le présent paragraphe ne peut cependant s'appliquer qu'après la période d'adaptation de trois (3) mois prévue à la clause 7-1.07.

7-1.10 L'employé régulier qui occupe temporairement un poste qui constituerait pour lui une promotion, s'il y était affecté régulièrement, est rémunéré de la même façon qu'il le serait s'il était promu à ce poste, et ce, à compter de son affectation.

Lorsque cesse l'affectation, l'employé réintègre son poste aux conditions et avec les droits dont il bénéficiait avant son affectation, sous réserve de l'article 7-3.00.

7-1.11 Le traitement d'un employé n'est pas diminué à la suite d'une affectation temporaire demandée par la commission.

7-1.12 La commission peut, malgré la procédure prévue à la clause 7-1.16, avec l'accord du syndicat et de l'employé concerné, procéder à une affectation ou à une mutation pour un motif d'ordre administratif.

Il en est de même lorsque deux (2) employés désirent volontairement obtenir une mutation entre leur poste respectif.

Le mouvement prévu au premier paragraphe de la présente clause doit s'effectuer à l'intérieur d'une distance de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail ou du lieu de domicile de l'employé.

Section II Comblement d'un poste et d'un surcroît de travail autre que dans le secteur de l'adaptation scolaire ou dans un service de garde en milieu scolaire et autre qu'un poste particulier

- 7-1.13** Lorsqu'un poste devient définitivement vacant, la commission dispose d'une période de trente (30) jours pour décider de combler, d'abolir ou de modifier le poste. Une fois sa décision prise, elle la communique au syndicat dans les quinze (15) jours. Malgré ce qui précède, afin de constituer un bassin de postes vacants visant à faciliter le processus de sécurité d'emploi prévu à l'article 7-3.00, la commission peut décider de combler temporairement un poste laissé vacant à compter du 1^{er} janvier. Elle doit toutefois décider de le combler définitivement, de le modifier ou de l'abolir le 1^{er} juillet qui suit la vacance.
- 7-1.14** Sous réserve de la clause 7-1.13, à défaut d'abolir un poste ou de le modifier ou de mettre en marche le processus pour combler un poste prévu à la clause 7-1.16, selon la décision qu'elle a prise, et ce, dans un délai de trente (30) jours de cette décision, la commission doit combler, conformément à la procédure prévue à la clause 7-1.16, tout poste devenu définitivement vacant.
- 7-1.15** Dans les vingt (20) jours ouvrables de son choix, la commission transmet au syndicat, le nom du candidat choisi, le cas échéant, le nom des candidats ayant soumis leur candidature ou ayant été référés par le Bureau régional de placement ainsi que leur ancienneté. Lorsque la commission administre des tests dans le cadre du processus de sélection, elle transmet au syndicat, à sa demande, les résultats obtenus à ces tests.

Comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant

- 7-1.16** Sous réserve de l'article 7-3.00, lorsque la commission décide de combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, autre qu'un surcroît de travail ou un poste temporairement vacant, elle procède dans l'ordre suivant :
- A) elle choisit, dans la même classe d'emplois, parmi les employés en disponibilité et les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi, couverts ou non par la convention, et parmi les employés permanents ayant un droit de retour en vertu du paragraphe L) de la clause 7-3.46;
 - B) elle choisit, sans égard à la classe d'emplois, dans la même catégorie, parmi les employés en disponibilité et les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi, couverts ou non par la convention;
 - C) elle s'adresse, par affichage, conformément à la clause 7-1.20, à l'ensemble des employés permanents, des employés réguliers et des employés à l'essai, y compris ceux travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire et ceux travaillant dans un service de garde en milieu scolaire couverts par la convention;
 - D) elle choisit, parmi les employés réguliers, y compris ceux travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire et ceux travaillant dans un service de garde en milieu scolaire, mis à pied depuis moins de deux (2) ans, ayant occupé un poste à temps partiel immédiatement avant leur mise à pied et ayant complété deux (2) années de service actif à la commission;
 - 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;

7-1.16 (suite)

- F) elle choisit, parmi les personnes du personnel de gérance à son emploi, qui sont en disponibilité ou qui ont un statut équivalent leur donnant droit à la sécurité d'emploi, en vertu des conditions de travail qui les régissent;
- G) elle choisit, parmi les personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche qui compte deux (2) années de durée d'emploi reconnues sur cette liste;
- H) elle choisit, parmi les employés visés par les articles 10-1.00 et 10-2.00 qui ont complété la période de probation prévue aux clauses 10-1.11 ou 10-2.07, selon le cas, et qui ont avisé la commission de leur désir de devenir des employés à l'essai, et ce, au moment où la commission procède à l'affichage prévu au paragraphe C) de la présente clause; cette priorité ne vaut cependant que pour une période de dix-huit (18) mois après leur mise à pied;
- I) elle choisit, parmi les employés dont la demande de transfert volontaire a été dûment acceptée, le tout conformément aux clauses 7-3.51 et 7-3.52;
- J) elle choisit, parmi les autres personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche de la classe d'emplois. Le choix se fait sans tenir compte de la durée d'emploi;
- K) la commission peut accorder le poste à toute autre personne de son choix.

7-1.17 L'employé ou la personne rétrogradé, par application du paragraphe B) de la clause précédente, bénéficie du paragraphe A) de la clause 7-3.23.

7-1.18 Dans le cas où un employé obtient un poste par application du paragraphe E) de la clause 7-1.16, le paragraphe E) de la clause 7-3.46 s'applique.

7-1.19 Tout mouvement résultant de l'application des paragraphes A), B), E) et F) de la clause 7-1.16 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'employé en disponibilité.

7-1.20 L'affichage prévu au paragraphe C) de la clause 7-1.16 est d'au moins dix (10) jours ouvrables et comporte, entre autres, une description sommaire du poste, l'horaire de travail, le nom de la classe d'emplois, l'échelle ou le taux de traitement, les qualifications requises et les autres exigences déterminées par la commission, la durée de la semaine régulière de travail, le nom du service, de l'école ou du centre, la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom du responsable à qui elle doit être transmise; une copie de l'avis d'affichage est transmise au syndicat.

L'employé intéressé par l'affichage peut se porter candidat en postulant selon le mode prescrit par la commission, qu'il s'agisse d'une promotion, d'une mutation ou d'une rétrogradation.

Dans tous 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.

7-1.21 Par exception aux dispositions du premier alinéa de la clause 7-1.02, 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 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 paratechnicien, 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 employés faisant partie de la catégorie des emplois de soutien technique et paratechnique à la date de la signature de la convention sont réputés posséder les qualifications requises pour la classe d'emplois qu'ils détiennent.

Comblement d'un poste temporairement vacant

7-1.22 Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, elle procède de la façon suivante :

- A) Pour un remplacement d'une durée préalablement déterminée de vingt et un (21) jours ouvrables à moins de vingt (20) semaines :
- a) elle peut affecter un employé ou une personne en disponibilité à son emploi, à la condition qu'il soit capable d'accomplir les tâches du poste concerné;
 - b) à défaut, elle peut faire appel à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi;
 - c) à défaut, elle offre le poste à l'employé régulier du même bureau, service, école ou centre, selon le cas. Cette offre n'est faite qu'aux employés réguliers détenant un poste à temps plein pour qui cette affectation constituerait une promotion et aux employés détenant un poste à temps partiel même si ce poste ne constitue pas une promotion. Si le service est situé dans plusieurs immeubles, l'offre est faite aux employés réguliers du service qui sont affectés dans l'immeuble où se situe le poste à combler;
 - d) si aucun employé n'accepte l'offre mentionnée au sous-paragraphe c), elle offre le poste à un personne inscrite sur la liste de priorité d'embauche;
 - e) si aucune personne n'accepte l'offre mentionnée au sous-paragraphe d), elle peut faire appel à une autre personne.
- B) Pour un remplacement d'une durée préalablement déterminée de vingt (20) semaines et plus :
- a) elle peut affecter un employé ou une personne en disponibilité à son emploi, à la condition qu'il soit capable d'accomplir les tâches du poste concerné;
 - b) à défaut, elle peut faire appel à une personne de soutien pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi;

7-1.22 (suite)

- c) à défaut, elle offre le poste à l'employé régulier du même bureau, service, école ou centre, selon le cas. Cette offre n'est faite qu'aux employés réguliers détenant un poste à temps plein pour qui cette affectation constituerait une promotion et aux employés détenant un poste à temps partiel même si ce poste ne constitue pas une promotion. Si le service est situé dans plusieurs immeubles, l'offre est faite aux employés réguliers du service qui sont affectés dans l'immeuble où se situe le poste à combler;
- d) si aucun employé n'accepte l'offre mentionnée au sous-paragraphe c), elle offre le poste à l'ensemble des employés réguliers détenant un poste à temps plein pour qui cette affectation constituerait une promotion et à l'ensemble des employés réguliers détenant un poste à temps partiel même si ce poste ne constitue pas une promotion;
- e) si aucun employé n'accepte l'offre mentionnée au sous-paragraphe d), elle offre le poste à une personne inscrite sur la liste de priorité d'embauche;
- f) si aucune personne n'accepte l'offre mentionnée au sous-paragraphe e), elle peut faire appel à une autre personne.

Malgré ce qui précède, lorsque la commission décide de combler le poste d'un employé qui a lui-même obtenu un poste temporairement vacant, par application de la présente clause, elle procède suivant les sous-paragraphe a), b), e) et f) du paragraphe B) précédent.

Surcroît de travail

7-1.23 Lorsque la commission fait effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît de travail d'une durée préalablement déterminée de vingt et un (21) jours ouvrables et plus, elle procède de la façon suivante :

- a) elle peut faire appel à un employé en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect de la clause 7-3.07;
- b) à défaut, elle offre le poste à une personne inscrite sur la liste de priorité d'embauche;
- c) à défaut, elle peut faire appel à une autre personne.

Section III Comblement d'un poste et d'un surcroît de travail dans le secteur de l'adaptation scolaire

7-1.24 Dans le cas d'un employé travaillant auprès d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage intégrés partiellement ou totalement dans une classe régulière ou travaillant auprès d'un (1) ou deux (2) élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage fréquentant une classe spéciale, la commission peut considérer le plan d'intervention au moment de l'attribution d'un de ces postes dans la mesure où il entraîne une restriction quant au choix de l'employé.

Comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant

7-1.25 Tout poste nouvellement créé ou qui devient définitivement vacant en cours d'année est comblé de façon temporaire jusqu'au prochain processus de sécurité d'emploi prévu aux clauses 7-3.28 à 7-3.33. La commission procède de la façon suivante :

- a) elle peut faire appel à un employé en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect de la clause 7-3.44;
- b) à défaut, elle offre le poste aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche;
- c) à défaut, elle peut faire appel à une autre personne.

Comblement d'un poste temporairement vacant

7-1.26 Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant d'une durée préalablement déterminée de vingt et un (21) jours ouvrables et plus, elle procède de la façon suivante :

- a) elle peut faire appel à un employé en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect de la clause 7-3.44;
- b) à défaut, elle offre le poste aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche;
- c) à défaut, elle peut faire appel à une autre personne.

Surcroît de travail

7-1.27 Sous réserve de la clause 8-2.11, lorsque la commission fait effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît de travail d'une durée préalablement déterminée de vingt et un (21) jours ouvrables et plus, elle procède de la façon suivante :

- a) elle peut faire appel à un employé en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect de la clause 7-3.44;
- b) à défaut, elle offre le surcroît de travail aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche;
- c) à défaut, elle peut faire appel à une autre personne.

Section IV Comblement d'un poste et d'un surcroît de travail dans un service de garde en milieu scolaire**Comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant**

7-1.28 Tout poste nouvellement créé ou qui devient définitivement vacant en cours d'année est comblé de façon temporaire selon les dispositions de la clause 7-1.29, et ce, jusqu'à l'application du processus prévu aux clauses 7-3.37 à 7-3.39.

Comblement d'un poste temporairement vacant

7-1.29 Sous réserve de l'utilisation des employés en disponibilité et de la clause 7-3.42, lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant d'éducateur, elle procède de la façon suivante :

- a) elle l'offre aux employés réguliers du service de garde concerné;
- b) à défaut, elle offre le poste aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche;
- c) à défaut, elle peut faire appel à une autre personne.

Ajout d'heures de travail et comblement d'un surcroît de travail

7-1.30 Sous réserve de la clause 7-3.42, lorsque, en cours d'année, des heures de travail doivent être ajoutées ou lorsqu'un surcroît de travail doit être exécuté, la commission l'offre, par classe d'emplois, par ancienneté, dans le service de garde concerné, aux employés qui peuvent ajouter ces heures à leur horaire. Cet ajout d'heures ou ce surcroît de travail ne peut occasionner de conflit avec l'horaire existant ou de dépassement de la semaine régulière de travail à la commission. À défaut, la commission l'offre aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche.

Section V Comblement d'un poste particulier

7-1.31 Lorsque la commission comble un poste particulier, elle procède de la façon suivante :

- a) elle peut faire appel à un employé en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect de la clause 7-3.44;
- b) à défaut, elle comble le poste particulier en choisissant parmi ses employés réguliers qui ont posé leur candidature;
- c) à défaut, elle offre le poste particulier aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche;
- d) à défaut, elle peut faire appel à une autre personne.

Lorsqu'un projet particulier se poursuit, la commission fait appel au même employé.

Dispositions diverses

7-1.32 L'employé qui occupe un poste particulier peut postuler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé. S'il obtient le poste, il demeure affecté à son poste particulier. Sa période d'adaptation ou d'essai débute au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

L'employé régulier qui occupe un poste particulier mais dont le poste est aboli bénéficie des dispositions de l'article 7-3.00. Toutefois, il demeure affecté à son poste particulier.

7-2.00 MISE À PIED TEMPORAIRE**Section I Pour l'employé autre que celui travaillant dans un service de garde en milieu scolaire**

7-2.01 L'employé dont la nature du travail est telle qu'il doit être mis à pied temporairement à cause du ralentissement cyclique des activités dans son secteur ne bénéficie pas de l'article 7-3.00.

Toutefois, les dispositions de l'article 7-3.00 s'appliquent à l'employé si son poste est aboli, conformément aux dispositions de cet article.

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

7-2.02 Après consultation du syndicat avant le 1^{er} mai de chaque année, la commission établit la durée approximative de chaque mise à pied temporaire et l'ordre dans lequel elles sont faites. Elle informe chacun des employés concernés de la date et de la durée approximative de cette mise à pied au moins trente (30) jours avant le début effectif de cette mise à pied et l'avise des dispositions prévues à la clause 7-2.03. Une copie de l'avis est remise au syndicat en même temps.

La durée d'une mise à pied temporaire ne doit pas, sauf pour le personnel de cafétéria, excéder soixante (60) jours ouvrables. Cette période de mise à pied doit être continue et se situer de la mi-mai à la mi-septembre.

Malgré ce qui précède, dans le cas du personnel de cafétéria travaillant plus de dix (10) heures par semaine et de celui mentionné à la clause 10-2.03, 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, l'employé de cafétéria travaillant plus de dix (10) heures par semaine et l'employé de cafétéria mentionné à la clause 10-2.03 bénéficient néanmoins des jours chômés et payés auxquels ils ont droit en vertu de l'article 5-2.00 de la convention. En outre, afin de permettre à l'employé de bénéficier d'un traitement au cours de cette période, l'employé concerné peut utiliser les jours de vacances auxquels 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, il peut utiliser, par anticipation, les jours de vacances auxquels il pourrait avoir droit l'année financière suivante. Dans ce cas, les jours utilisés par anticipation sont automatiquement déduits des jours de vacances auxquels a droit l'employé concerné pour l'année financière suivante.

Lorsque des jours de vacances sont ainsi utilisés par anticipation et que l'emploi de l'employé prend fin sans que ces jours de vacances aient été acquis, conformément aux clauses 5-6.11 et 5-6.12 de la convention, l'employé concerné doit remettre à la commission un montant correspondant aux jours de vacances pris par anticipation et non acquis et la commission peut alors retenir, sur la dernière paie de l'employé, tout montant dû à ce titre.

La commission établit également l'ordre dans lequel les mises à pied temporaires s'effectuent. Si, dans un même lieu physique, plus d'un employé exerce les mêmes fonctions, les mises à pied se font selon l'ordre inverse d'ancienneté et les rappels au travail, selon l'ordre d'ancienneté.

- 7-2.03** L'employé mis à pied temporairement bénéficie d'une priorité pour combler tout surcroît de travail et poste temporairement vacant pendant cette période. Pour bénéficier de cette priorité, l'employé doit informer, par écrit, la commission de son intention d'accepter un poste qui pourrait lui être offert, et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant réception de l'avis prévu à la clause 7-2.02. Il doit, en outre, posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission. Il reçoit le taux de traitement du poste occupé temporairement. La priorité mentionnée à la présente clause s'exerce suivant l'ordre d'ancienneté des employés concernés.
- 7-2.04** Malgré la clause précédente, lorsque la commission décide de combler un surcroît de travail ou un poste temporairement vacant, elle peut y affecter un employé en disponibilité ou une personne en disponibilité à son emploi.
- 7-2.05** Sous réserve de l'abolition de son poste, il est convenu que l'employé réintègre son poste à la fin de la période de mise à pied temporaire.
- 7-2.06** En outre, l'employé, dont la mise à pied temporaire n'excède pas trois (3) mois, est couvert par les dispositions suivantes :
- A) il bénéficie, durant cette période de mise à pied temporaire, du régime de base d'assurance maladie et paie sa quote-part de la prime annuelle et la taxation sur ce montant. Il peut bénéficier de l'assurance vie à la condition de payer sa quote-part de la prime annuelle et la taxation sur ce montant. Le paiement de la quote-part et de la taxation est réparti sur les périodes de paie complètes se situant entre le 15 septembre et le 15 mai ou selon d'autres modalités déterminées par le comité paritaire d'assurance;
 - B) aux fins de détermination du palier de vacances prévu aux clauses 5-6.11 et 5-6.12, il est considéré au service de la commission, pendant cette période de mise à pied temporaire.

Section II Pour l'employé travaillant dans un service de garde en milieu scolaire

- 7-2.07** La commission peut procéder à la mise à pied temporaire ou à la réduction du nombre d'heures prévu à l'horaire de l'employé entre le 15 mai et le 15 septembre.

S'il y a fermeture d'un service de garde en milieu scolaire durant le temps des fêtes, l'employé bénéficie des dispositions suivantes :

- a) les jours de congés auxquels il a droit en vertu de l'article 5-2.00;
- b) les autres jours sont déduits du nombre de jours de vacances auquel il a droit en vertu de l'article 5-6.00.

La commission établit également l'ordre dans lequel les mises à pied temporaires sont faites et, ce faisant, si, dans un même lieu physique, plus d'un employé exerce les mêmes fonctions, les mises à pied se font par classe d'emplois selon l'ordre inverse d'ancienneté et les rappels au travail se font selon l'ordre d'ancienneté.

- 7-2.07 (suite)**

L'employé bénéficie durant cette période de mise à pied temporaire de l'assurance vie et de l'assurance maladie mais doit payer sa quote-part de la prime annuelle d'assurance maladie et la taxation sur ce montant réparti sur les périodes de paie complètes se situant entre le 15 septembre et le 15 mai ou selon d'autres modalités déterminées par le comité paritaire d'assurance.

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI**Section I Dispositions générales**

7-3.01 En plus des dispositions de la présente section et des sections V, VI, VII, VIII et IX, seules les dispositions du présent article où ils sont spécifiquement identifiés s'appliquent aux employés travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire et à ceux travaillant dans un service de garde en milieu scolaire.

7-3.02 Dans le cadre du présent article, l'employé qui en déplace un autre ou qui choisit un poste doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission. De plus, l'employé qui en déplace un autre doit avoir plus d'ancienneté que l'employé déplacé. De même, lorsque plus d'un (1) employé peut exercer un (1) choix, ce choix se fait par ordre d'ancienneté.

7-3.03 La commission peut assigner à d'autres employés des 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 et la sécurité des employés.

7-3.04 La commission peut exceptionnellement procéder à des abolitions de postes détenus par des employés réguliers, à d'autres dates que celles mentionnées au présent article en cours d'année pour satisfaire à des impératifs qui n'étaient pas raisonnablement prévisibles au moment où la commission a procédé ou pouvait procéder à l'abolition d'un poste.

7-3.05 Les dispositions contenues au présent article s'appliquent à l'employé absent, comme s'il était au travail, et l'absence de cet employé ne peut avoir pour effet de suspendre, retarder ou invalider tout mouvement de personnel.

Dans le cas d'un employé absent visé par les clauses 7-3.15 à 7-3.19, les clauses 7-3.29 à 7-3.33 et les clauses 7-3.37 à 7-3.40, selon le cas, et qui n'exerce pas en raison de son absence ou de son incapacité physique ou autre, un choix s'offrant à lui en vertu de ces clauses, la commission exerce ce choix à sa place dans l'ordre qui y est indiqué.

7-3.06 L'abolition d'un poste qui a pour effet d'entraîner l'exercice de fonctions, par l'employé de façon principale et habituelle, correspondant à une classe d'emplois différente de la sienne, doit faire l'objet d'une entente écrite entre la commission et le syndicat et, dans ces cas, les clauses 6-1.03 et 6-1.04 s'appliquent.

À défaut d'entente, l'employé 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.

7-3.07 Un employé permanent ne peut être tenu d'accepter, par application du présent article, un poste situé à une distance supérieure à cinquante (50) kilomètres et de son lieu de travail et du lieu de son domicile, par le plus court chemin public normalement utilisé. Dans le cas où cet employé refuse ce poste, il est mis en disponibilité si aucune autre possibilité ne s'offre à lui par application du présent article.

7-3.08 La commission, avant de procéder à une réorganisation administrative, doit soumettre son projet au comité de relations du travail, et ce, dans un délai raisonnable. Dans ce cadre, la commission et le syndicat peuvent convenir de règles particulières relatives aux mouvements de personnel concernant la réorganisation.

À défaut d'entente, les dispositions prévues au présent chapitre s'appliquent.

Section II Sécurité d'emploi pour les employés réguliers autres que ceux travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire et ceux travaillant dans un service de garde en milieu scolaire

7-3.09 Lorsque la commission décide de procéder à l'abolition d'un poste autre qu'un poste vacant, elle consulte le syndicat sur le bien-fondé de l'abolition au moins quarante-cinq (45) jours avant la date effective d'abolition.

Sous réserve de l'application des clauses 7-1.13 et 7-3.04, la commission ne peut abolir de postes que le 1^{er} juillet d'une année financière.

7-3.10 Malgré ce qui précède, la commission n'est pas tenue de procéder à l'abolition d'un poste lorsqu'une des circonstances suivantes se présente :

- a) lorsque le poste est transféré à moins de cinq (5) kilomètres de son lieu actuel;
- b) lorsque le poste est rattaché en tout ou en partie à un autre service ou lorsqu'il n'y a qu'un changement de supérieur;
- c) lors d'une modification dans la répartition du temps de travail entre les mêmes lieux de travail;
- d) lorsqu'un autre motif convenu par la commission et le syndicat survient.

7-3.11 En aucun cas, l'application des dispositions de la présente section ne peut entraîner de promotion. Cependant, le fait pour l'employé permanent d'exercer un droit de retour à son ancienne classe d'emplois ne constitue pas une promotion.

7-3.12 Lorsque par application des clauses 7-3.16 à 7-3.20, un employé occupant un poste à temps partiel est affecté à un poste à temps plein ou déplace un employé occupant un poste à temps plein, par exception expresse, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cet employé a occupé un poste à temps partiel à la commission lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence.

Mécanisme général de sécurité d'emploi

7-3.13 L'employé régulier dont le poste est aboli reçoit un préavis écrit d'au moins trente (30) jours de la date effective de l'abolition de son poste.

- 7-3.14** La procédure de déplacement et d'attribution de postes vacants du mécanisme général de sécurité d'emploi s'applique uniquement aux postes prévus à la présente section.

Dans le cadre de la présente section, la commission met fin à l'emploi de l'employé à l'essai déplacé ou dont le poste est aboli. L'employé régulier qui ne peut obtenir un poste à la suite de l'application des clauses 7-3.16 à 7-3.20 est mis en disponibilité s'il est permanent ou mis à pied s'il est non permanent.

- 7-3.15** Dans le cadre de l'application du mécanisme général de sécurité d'emploi, la commission constitue, par classe d'emplois, une banque de postes vacants comprenant les postes du bassin prévu à la clause 7-1.13 qu'elle décide de maintenir ainsi que les postes nouvellement créés. Si le nombre de postes vacants de cette banque est inférieur au nombre de postes abolis dans une classe d'emplois, les employés de cette classe d'emplois possédant le moins d'ancienneté sont déclarés excédentaires. Leurs postes deviennent vacants et sont ajoutés à la banque de postes vacants, et ce, jusqu'à concurrence du nombre de postes abolis dans la classe d'emplois.

Malgré ce qui précède, au lieu de le déclarer excédentaire, la commission met fin à l'emploi de l'employé à l'essai, sous réserve de la clause 7-3.20.

- 7-3.16** L'employé régulier dont le poste est aboli bénéficie des dispositions suivantes :

1) déplace un employé moins ancien de sa classe d'emplois;

ou

2) choisit un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois.

Si l'employé ne peut exercer l'un des choix prévus ci-dessus du fait qu'il est l'employé le moins ancien de sa classe d'emplois, les dispositions de la clause 7-3.18 s'appliquent.

- 7-3.17** L'employé régulier déplacé en vertu du paragraphe 1) de la clause 7-3.16 choisit un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois.

- 7-3.18** L'employé régulier, déclaré excédentaire dans sa classe d'emplois en vertu de la clause 7-3.15, bénéficie des dispositions suivantes :

1) déplace l'employé le moins ancien de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'il quitte ou, à défaut, dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'il quitte, et ce, dans sa catégorie;

ou

2) choisit un poste vacant dans la banque de postes vacants de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'il quitte ou, à défaut, dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'il quitte, et ce, dans sa catégorie.

7-3.19 L'employé régulier déplacé en vertu du paragraphe 1) de la clause 7-3.18 ou en vertu de la présente clause bénéficie des dispositions suivantes :

- A) choisit un poste vacant dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois;
- B) à défaut :
 - 1) déplace l'employé le moins ancien de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'il quitte ou, à défaut, dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'il quitte, et ce, dans sa catégorie;
 - ou
 - 2) choisit un poste vacant dans la banque de postes vacants de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'il quitte ou, à défaut, dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'il quitte, et ce, dans sa catégorie.

7-3.20 A) Lorsqu'un employé régulier ne peut déplacer un autre employé ou prendre un poste vacant de sa classe d'emplois en raison d'un des motifs suivants :

- a) il ne possède pas les qualifications requises et ne répond pas aux autres exigences déterminées par la commission;
- b) il occupe un poste à temps plein et le poste disponible est à temps partiel;
- c) le poste disponible est situé à plus de cinquante (50) kilomètres selon la règle prévue à la clause 7-3.07;

il déplace l'employé régulier le moins ancien de sa classe d'emplois qui détient un poste pour lequel les motifs énumérés ci-dessus sont respectés. L'employé ainsi déplacé bénéficie des dispositions de la clause 7-3.17 et, à défaut, de la clause 7-3.18. L'employé initialement déclaré excédentaire reprend son poste s'il est demeuré vacant ou, à défaut, un autre poste demeuré vacant en raison de la présente clause.

B) De même, lorsqu'un employé régulier ne peut, dans une autre classe d'emplois, déplacer un autre employé ou prendre un poste vacant en raison d'un des motifs suivants :

- a) il ne possède pas les qualifications requises et ne répond pas aux autres exigences déterminées par la commission;
- b) il occupe un poste à temps plein et le poste disponible est à temps partiel;
- c) le poste disponible est situé à plus de cinquante (50) kilomètres selon la règle prévue à la clause 7-3.07;

il déplace l'employé régulier le moins ancien qui détient un poste pour lequel les motifs énumérés ci-dessus sont respectés dans la classe d'emplois et dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'il quitte ou, à défaut, dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'il quitte, et ce, dans sa catégorie.

7-3.20 (suite)

L'employé régulier ainsi déplacé bénéficie des dispositions de la clause 7-3.18 ou 7-3.19, selon le cas.

- C) Lorsqu'un employé régulier ne peut occuper un poste dans la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'il quitte ou, à défaut, dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'il quitte, et ce, dans sa catégorie, selon le cas, il exerce les choix prévus aux clauses 7-3.17 à 7-3.19 dans sa catégorie en fonction de la deuxième classe d'emplois immédiatement inférieure et ainsi de suite.

7-3.21 En aucun cas, l'employé régulier déplacé ne peut être un employé temporaire embauché dans le cadre d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu. Dans le cas d'un employé temporaire qui remplace un employé temporairement absent, l'application des clauses 7-3.15 à 7-3.20 se fait en tenant compte de l'ancienneté de l'employé temporairement absent. Dans ce cadre, si un employé déplace l'employé temporairement absent, la commission met fin à l'emploi de l'employé temporaire remplaçant.

De plus, l'employé déplacé ne peut être un employé visé par les articles 10-1.00 ou 10-2.00.

7-3.22 L'employé qui, par application de la présente section, a le choix de déplacer un autre employé, doit communiquer sa décision à la commission, par écrit, dans les trois (3) jours de la réception de l'avis de la commission lui indiquant l'identité de l'employé ou des employés qu'il peut déplacer et identifiant leur poste.

Protection salariale générale

7-3.23 A) Lorsque, dans le cadre de la présente section, un employé permanent est tenu de procéder à une rétrogradation, il conserve sa classe d'emplois pour fins de traitement et pour fins de mutation, et ce, tant et aussi longtemps qu'il n'obtient pas un poste de sa classe d'emplois par application du paragraphe A) de la clause 7-1.16.

- B) Lorsque, par application de la présente section, un employé permanent est tenu d'accepter un poste à temps plein dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui de la durée de sa semaine régulière de travail ou un poste à temps plein à caractère cyclique, il bénéficie de la protection salariale suivante :

il conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures régulières effectivement applicables immédiatement avant l'obtention du nouveau poste, 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 l'obtention du nouveau poste 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 l'employé concerné progresse.

Section III Sécurité d'emploi pour les employés réguliers travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire

7-3.24 La procédure de déplacement et d'attribution de postes vacants de la présente section s'applique uniquement aux postes du secteur de l'adaptation scolaire.

Dans le cadre de l'application des dispositions prévues à la présente section, la commission met fin à l'emploi de l'employé à l'essai déplacé ou dont le poste est aboli. De plus, l'employé régulier qui ne peut obtenir un poste à la suite de l'application des clauses 7-3.30 à 7-3.32 est, à la fin de la période de mise à pied temporaire prévue à la clause 7-2.02, mis en disponibilité s'il est permanent ou mis à pied s'il est non permanent.

En aucun cas, l'application des dispositions de la présente section ne peut entraîner de promotion.

7-3.25 La commission présente, au plus tard le 30 août de chaque année financière, une planification d'effectif pour le secteur de l'adaptation scolaire pour la présente année, obligatoirement soumis au syndicat cinq (5) jours avant son adoption, pour fins de consultation. Cette planification identifie les postes abolis, les postes maintenus, les postes définitivement vacants et les postes nouvellement créés.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'un employé travaillant auprès d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage intégrés partiellement ou totalement dans une classe régulière ou travaillant auprès d'un (1) ou deux (2) élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage fréquentant une classe spéciale :

- a) la commission peut abolir en cours d'année, pour des motifs non raisonnablement prévisibles au moment de la planification d'effectif, le poste d'un de ces employés. Lorsque cette éventualité se produit, la commission procède, dans le respect de la clause 7-3.07, à une nouvelle affectation de l'employé;
- b) la commission comble l'horaire de travail d'un employé en relation avec ses qualifications lorsque, en cours d'année, le nombre d'heures de son poste fluctue à la baisse.

7-3.26 La commission n'est pas tenue de procéder à l'abolition d'un poste lorsqu'une des circonstances suivantes se présente :

- a) lorsque le poste est transféré à moins de cinq (5) kilomètres de son lieu actuel;
- b) lorsque le poste est rattaché en tout ou en partie à un autre service ou lorsqu'il n'y a qu'un changement de supérieur;
- c) lors d'une modification dans la répartition du temps de travail entre les mêmes lieux de travail;
- d) lorsqu'un autre motif convenu par la commission et le syndicat survient.

Mécanisme de sécurité d'emploi pour les employés travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire

- 7-3.27** Dans le cas d'un employé travaillant auprès d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage intégrés partiellement ou totalement dans une classe régulière ou travaillant auprès d'un (1) ou deux (2) élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage fréquentant une classe spéciale, la commission peut considérer le plan d'intervention au moment de la planification d'effectif dans la mesure où il entraîne une restriction quant au choix de l'employé.
- 7-3.28** Les clauses 7-3.29 à 7-3.33 s'appliquent de façon concomitante.
- La commission peut convoquer une séance d'affectation au cours de laquelle les postes vacants et les postes libérés dans le cadre de la séance d'affectation sont comblés. L'employé n'effectue qu'un choix par séance d'affectation.
- 7-3.29** Dans le cadre de la planification d'effectif dans le secteur de l'adaptation scolaire :
- a) L'employé conserve le poste qu'il détenait l'année précédente s'il existe toujours. Cependant, le poste de l'employé dont le nombre d'heures a été augmenté au cours de l'année précédente et dont l'augmentation est maintenue en tout ou en partie au cours de la présente année est considéré comme un poste vacant.
 - b) L'employé dont le poste est aboli et recréé avec un nombre d'heures inférieur se voit offrir ce poste en priorité, il peut accepter ou refuser ce poste.
- 7-3.30** A) L'employé régulier dont le poste est aboli bénéficie des dispositions suivantes :
- a) déplace un employé moins ancien de sa classe d'emplois;
- ou
- b) choisit un poste vacant, selon la clause 7-3.33.
- B) L'employé régulier qui n'a pu obtenir un poste en vertu de ce qui précède bénéficie des dispositions suivantes :
- a) déplace l'employé le moins ancien de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie;
- ou
- b) choisit un poste vacant de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie.
- 7-3.31** A) L'employé régulier déplacé en vertu du sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 7-3.30 bénéficie des dispositions suivantes :
- a) choisit un poste vacant de sa classe d'emplois, selon la clause 7-3.33;
 - b) à défaut, déplace l'employé le moins ancien de sa classe d'emplois.

7-3.31 (suite)

- B) L'employé régulier déplacé en vertu du sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-3.30 choisit un poste vacant, selon la clause 7-3.33.
- C) L'employé régulier qui n'a pu obtenir un poste en vertu de ce qui précède et l'employé déplacé en vertu de la présente clause bénéficie des dispositions suivantes :
- a) déplace l'employé le moins ancien de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie;
- ou
- b) choisit un poste vacant, selon la clause 7-3.33, de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie.

7-3.32 A) Lorsqu'un employé régulier ne peut déplacer un autre employé ou prendre un poste vacant de sa classe d'emplois en raison d'un des motifs suivants :

- a) il ne possède pas les qualifications requises et ne répond pas aux autres exigences déterminées par la commission;
- b) il occupe un poste à temps plein et le poste disponible est à temps partiel;
- c) le poste disponible est situé à plus de cinquante (50) kilomètres selon la règle prévue à la clause 7-3.07;

il déplace l'employé régulier le moins ancien de sa classe d'emplois qui détient un poste pour lequel les motifs énumérés ci-dessus sont respectés.

L'employé ainsi déplacé bénéficie des dispositions de la clause 7-3.31.

B) De même, lorsqu'un employé régulier ne peut en déplacer un autre dans une autre classe d'emplois où il est tenu de déplacer ou prendre un poste vacant en raison d'un des motifs suivants :

- a) il ne possède pas les qualifications requises et ne répond pas aux autres exigences déterminées par la commission;
- b) il occupe un poste à temps plein et le poste disponible est à temps partiel;
- c) le poste disponible est situé à plus de cinquante (50) kilomètres selon la règle prévue à la clause 7-3.07;

il déplace l'employé régulier le moins ancien qui détient un poste pour lequel les motifs énumérés ci-dessus sont respectés dans la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'il quitte dans sa catégorie.

L'employé régulier ainsi déplacé bénéficie des dispositions de la clause 7-3.31.

7-3.33 La commission offre les postes vacants aux employés réguliers suivants de la même classe d'emplois :

- les employés dont le poste est aboli;
- les employés qui ont fait une demande de mutation à l'intérieur d'un délai convenu entre la commission et le syndicat;
- les employés en disponibilité;
- les employés qui bénéficient d'une protection salariale.

Dans le cadre de la présente clause, l'employé qui peut choisir un poste vacant n'exerce son choix qu'une seule fois.

7-3.34 Les postes demeurés vacants à la suite de l'application de la clause 7-3.33 sont comblés, conformément à la clause 7-1.16.

Protection salariale des employés travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire

7-3.35 A) Lorsque, dans le cadre des clauses 7-3.30 à 7-3.32, un employé permanent est tenu de procéder à une rétrogradation, il conserve sa classe d'emplois pour fins de traitement et pour fins de mutation, et ce, tant et aussi longtemps qu'il n'obtient pas un poste de sa classe d'emplois.

B) Lorsque, par application de la présente section, un employé permanent est tenu d'accepter un poste à temps plein dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui de la durée de sa semaine régulière de travail ou un poste à temps plein à caractère cyclique, il bénéficie de la protection salariale suivante :

il conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures régulières effectivement applicables immédiatement avant l'obtention du nouveau poste, 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 l'obtention du nouveau poste 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 l'employé concerné progresse.

Section IV Sécurité d'emploi pour les employés réguliers travaillant dans un service de garde en milieu scolaire

7-3.36 Dans le cadre de l'application des dispositions prévues à la présente section, la procédure de déplacement et d'attribution de postes s'appliquent uniquement aux postes des services de garde.

La commission met fin à l'emploi de l'employé à l'essai déplacé ou de l'employé non rappelé.

Mécanisme de sécurité d'emploi pour les employés réguliers travaillant dans un service de garde en milieu scolaire

7-3.37 L'affectation des employés réguliers travaillant dans un service de garde en milieu scolaire se fait de la façon suivante :

- A) Au mois d'août et pour une période pouvant s'étendre jusqu'au 20 septembre, la commission rappelle, en fonction de ses besoins, l'employé dans son service de garde, par ancienneté. Elle lui attribue, dans sa classe d'emplois, un poste comportant un nombre d'heures de travail établi sur une base temporaire.
- B) Au plus tard le 20 septembre, la commission confirme le nombre d'heures de chaque poste dans chaque service de garde. Les postes doivent comporter le plus grand nombre d'heures possible en tenant compte des besoins du service, sans excéder la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01 et inclure un temps consacré à la planification et à la préparation des activités.
- C) La commission offre, par service de garde et par classe d'emplois, à chacun des employés visés, les postes comportant le plus grand nombre d'heures.

7-3.38 À la suite de l'application de la clause 7-3.37 :

- A) Au plus tard le 30 septembre, la commission affiche, dans tous les services de garde, la liste des postes nouvellement créés ou définitivement vacants de responsable de service de garde en milieu scolaire.

La commission choisit, parmi les responsables réguliers non rappelés et, par la suite, parmi les éducateurs réguliers et les responsables réguliers qui ont posé leur candidature.

- B) Au plus tard le 30 septembre, la commission affiche, dans tous les services de garde, la liste des postes vacants d'éducateur définitivement vacants ou nouvellement créés.

Au plus tard le 15 octobre, la commission choisit parmi les éducateurs réguliers non rappelés et les éducateurs réguliers qui ont fait une demande de mutation à l'intérieur d'un délai convenu par la commission et le syndicat. À cette fin, la commission peut convoquer une séance d'affectation au cours de laquelle les postes vacants et les postes libérés dans le cadre de la séance d'affectation sont comblés. L'employé qui choisit un poste vacant n'exerce son choix qu'une seule fois.

- C) L'employé visé à la clause 7-3.42 doit :

- 1) choisir un poste vacant de sa classe d'emplois offert dans le cadre des paragraphes A) et B) précédents, sous réserve de la clause 7-3.07. Il bénéficie alors d'une priorité pour combler ce poste;
- 2) à défaut, déplacer l'employé non permanent à temps plein le moins ancien de sa classe d'emplois si le poste de cet employé comporte un nombre d'heures plus élevé que celui du poste qu'il détient.

Toutefois, l'employé en disponibilité déplace cet employé peu importe le nombre d'heures du poste qu'il détient.

- D) L'employé déplacé en vertu du sous-paragraphe 2) du paragraphe C) choisit un poste, conformément aux paragraphes A) et B) précédents. À défaut, il est mis à pied.

- 7-3.39** A) L'employé qui n'a pu obtenir un poste en application des clauses 7-3.37 et 7-3.38 est mis à pied s'il est non permanent.
- B) L'employé permanent qui n'a pu obtenir un poste à temps plein est mis en disponibilité.
- 7-3.40** L'employé régulier qui n'a pas été rappelé dans son service de garde le 15 septembre est mis en disponibilité s'il est permanent ou mis à pied s'il est non permanent. Il est considéré comme un employé non rappelé.
- 7-3.41** Les postes demeurés vacants à la suite de l'application de la clause 7-3.38 sont comblés, conformément à la clause 7-1.16.

Protection salariale pour les employés permanents travaillant dans un service de garde en milieu scolaire

- 7-3.42** L'employé en disponibilité ou l'employé permanent qui n'a pu être affecté dans un poste comportant le même nombre d'heures ou une réduction maximale de dix pour cent (10 %) du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente voit son salaire protégé sur la base du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente moins dix pour cent (10 %). Cette protection s'applique en fonction d'une semaine régulière de travail d'une durée maximale de trente-cinq (35) heures. La commission peut utiliser les services de l'employé pour la différence entre le nombre d'heures du poste qu'il détient et celui pour lequel il voit son salaire protégé.

Cependant, un employé permanent ne peut voir sa semaine régulière de travail réduite de manière à lui faire perdre le statut d'employé à temps plein, et ce, même si la diminution du nombre d'heures s'opère sur plusieurs années.

Préalablement à l'application des clauses 7-1.28 à 7-1.30, l'employé permanent qui bénéficie d'une protection de son nombre d'heures peut se voir assigner des tâches afin de compléter sa semaine régulière de travail.

Section V Mesures visant à réduire les mises en disponibilité

7-3.43 A) Preretraite

Aux fins de réduire le nombre d'employés en disponibilité, la commission accorde un congé de préretraite à un employé en tenant compte des modalités suivantes :

- a) ce congé de préretraite est un congé avec traitement offert par la commission d'une durée maximale d'une (1) année. Pendant son congé, l'employé n'a droit à aucun des avantages de la convention sauf en ce qui a trait à l'assurance-vie et l'assurance-maladie de même qu'aux régimes complémentaires, à la condition qu'il paie au début du congé la totalité des primes exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
- b) ce congé de préretraite vaut comme période de service aux fins du régime de retraite couvrant l'employé en cause;

7-3.43 (suite)

- c) seul y est admissible, l'employé qui aurait droit à la retraite à la fin du congé et qui n'aurait pas droit à une pleine retraite pendant la durée du congé; malgré ce qui précède, la commission peut accorder un congé de préretraite à un employé qui aurait droit à une pleine retraite au début ou pendant la durée du congé;
- d) à la fin de ce congé avec traitement, l'employé est considéré comme ayant démissionné et est mis à la retraite;
- e) ce congé permet la réduction du nombre d'employés en disponibilité;
- f) l'employé admissible et bénéficiaire de ce congé donne son accord par écrit.

La commission peut, pour un motif autre que celui prévu ci-dessus, accorder un congé de préretraite à un employé, selon les règles établies au présent paragraphe A).

B) Prime de séparation

La commission accorde une prime de séparation à un employé permanent si sa démission permet l'affectation d'un employé en disponibilité. L'acceptation de la prime de séparation entraîne la perte de permanence de l'employé.

La commission accorde également une prime de séparation à l'employé permanent mis en disponibilité qui accepte de démissionner. Dans ce cas, cet employé perd sa permanence.

La prime de séparation accordée à un employé en vertu des alinéas précédents doit être immédiatement remboursée à la commission lorsque cet employé est embauché dans le secteur de l'éducation dans les douze (12) mois suivants son départ de la commission.

La prime de séparation est équivalente à un mois de traitement par année de service complète calculée au dernier jour de travail de l'employé permanent. La prime est limitée à un maximum de six (6) mois de traitement. Aux fins du calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit l'employé permanent au moment où il quitte la commission.

Un employé ne peut bénéficier d'une prime de séparation qu'une seule fois pendant toutes ses années de travail dans le secteur de l'éducation.

La commission ne peut accorder la prime de séparation à un employé qui refuse un poste qui lui est offert dans le cadre de la clause 7-3.44.

C) Transfert de droits

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

Section VI Droits et obligations de l'employé

7-3.44 L'employé en disponibilité auquel la commission ou une autre commission scolaire offre un poste à temps plein situé à une distance égale ou inférieure à cinquante (50) kilomètres ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité ou de son lieu de domicile, et ce, par le plus court chemin public normalement utilisé, doit l'accepter s'il possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, et ce, peu importe le nombre d'heures et l'horaire du poste concerné.

Il doit également accepter le poste ainsi offert même si celui-ci est dans une autre classe d'emplois, à la condition toutefois que cette classe d'emplois soit située dans sa catégorie.

Le défaut d'accepter cette offre écrite constitue à toutes fins que de droit une démission de sa part. L'employé dispose d'un délai de sept (7)¹ jours pour accepter cette offre faite par la commission ou une autre commission scolaire.

7-3.45 Lorsque par application de la clause 7-3.44, un employé doit accepter un poste qui constitue pour lui une rétrogradation, il bénéficie du paragraphe A) de la clause 7-3.23.

7-3.46 A) L'employé en disponibilité, qui accepte volontairement d'être relocalisé lorsque cette relocalisation implique son déménagement, et si son futur lieu de travail est à plus de cinquante (50) kilomètres et du lieu de travail où il était au moment de sa mise en disponibilité et de son lieu de domicile, par le plus court chemin public normalement utilisé, bénéficie d'une prime à la mobilité volontaire égale à deux (2) mois de traitement. Cette prime est égale à quatre (4) mois de traitement si la relocalisation se fait dans l'une des directions régionales 1, 8 ou 9 à partir d'une autre direction régionale que celle de son nouveau lieu de travail.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent également à l'employé permanent qui n'est pas en disponibilité si sa relocalisation dans une autre commission au-delà de cinquante (50) kilomètres, tel qu'il est prévu au paragraphe précédent, permet la réintégration d'un employé déjà en disponibilité à la commission.

B) L'employé en disponibilité doit fournir sur demande toute information pertinente à sa sécurité d'emploi.

C) Tant et aussi longtemps que l'employé demeure en disponibilité, son traitement progresse normalement, conformément aux dispositions de la convention.

D) Lorsqu'un employé en disponibilité accepte un poste dans une autre commission scolaire, conformément à la présente clause, cet employé n'est pas soumis à la période d'essai.

E) Lorsqu'un employé ou une personne en disponibilité du personnel de soutien est relocalisé ou affecté selon les dispositions du présent chapitre, il transporte chez son nouvel employeur, son statut d'employé régulier et, s'il y a lieu, sa permanence et sa banque de congés de maladie non monnayables.

Il transporte également son ancienneté pour toutes fins prévues à la convention, et ce malgré toute disposition contraire.

¹ Lire douze (12) jours au lieu de sept (7) si cette offre d'emploi implique le déménagement de l'employé en cause.

7-3.46 (suite)

La commission scolaire qui embauche cet employé reconnaît les avantages que transporte cet employé en vertu du présent paragraphe.

- F) Tant qu'il demeure en disponibilité, l'employé est tenu d'effectuer les tâches que la commission lui assigne et qui doivent être en relation avec ses qualifications et s'apparenter à l'une des tâches des classes d'emplois de sa catégorie.

La commission peut aussi, avec l'accord de l'employé concerné, conclure une entente de services avec un autre employeur auquel cas l'employé visé doit accepter l'affectation qui en découle.

- G) L'employé régulier n'ayant pas acquis sa permanence et ayant complété au moins une (1) année de service actif comme employé régulier et mis à pied suite à l'application des dispositions du présent article, demeure inscrit sur les listes des bureaux régionaux de placement jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Pendant cette période, il est tenu d'accepter une offre écrite d'embauchage 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 sept (7) jours de cette offre écrite d'embauchage. À défaut d'accepter cette offre écrite, son nom est rayé des listes du Bureau régional de placement.
- H) La date de la signature du récépissé du dépôt des documents expédiés par poste recommandée constitue une preuve prima facie servant à calculer les délais prévus à la présente clause.
- I) L'employé relocalisé à la suite de l'application de la présente clause et qui doit déménager bénéficie de la part de sa commission ou, le cas échéant, de la commission scolaire qui l'embauche, des dispositions de l'annexe II aux conditions qui y sont prévues dans la mesure où les allocations prévues au Programme amélioration de l'employabilité - Aide à la mobilité ne s'appliquent pas. De plus, dans le cas de la relocalisation d'un employé selon les dispositions de la clause 7-3.44 et du paragraphe A) de la présente clause, l'employé qui doit déménager a droit à :
- a) 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;
 - b) un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement.
- J) Aux fins d'application de l'article 7-3.00, lieu de travail signifie le lieu de travail où un employé exerce habituellement ses fonctions; cependant, dans le cas où un employé exerce habituellement ses fonctions dans plusieurs lieux, le lieu de travail désigne le lieu où il reçoit généralement ses directives et où il doit rendre compte de ses activités.
- K) L'employé en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'un employeur du secteur public ou parapublic lorsque le Bureau national de placement ou le Bureau régional de placement lui en fait la demande. L'employé qui fait défaut ou néglige de se conformer à l'obligation prévue au présent paragraphe est considéré comme ayant démissionné.

7-3.46 (suite)

L) L'employé régulier qui a subi une rétrogradation suite à l'application du paragraphe B) de la clause 7-1.16 ou, selon le cas, des clauses 7-3.18 ou 7-3.19, bénéficie d'un droit de retour dans son ancienne classe d'emplois, conformément au paragraphe A) de la clause 7-1.16; ce droit de retour n'est possible qu'en autant que l'employé concerné demeure à la même commission.

Advenant le refus de l'employé d'accepter le poste offert par la commission scolaire dans le cadre du droit de retour, il perd son droit de retour et les avantages de la clause 7-3.45; il bénéficie cependant des dispositions applicables lors d'une rétrogradation volontaire.

M) Aux fins d'application du présent article, 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 de la date de la signature de la convention. À défaut d'avis, localité signifie le territoire de la commission.

La commission et le syndicat peuvent néanmoins convenir par écrit d'une autre définition.

N) Aux fins d'application du présent chapitre, catégorie signifie l'une des catégories suivantes : emploi de soutien technique et paratechnique, de soutien administratif, de soutien manuel.

Section VII Obligations de la commission

7-3.47 Lorsque la commission décide de procéder à un embauchage, en vue de combler un poste vacant à temps plein, 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.

7-3.48 À la suite de la prise en charge par une autre commission scolaire de l'enseignement aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage ou de l'enseignement aux élèves d'un degré ou d'une option, dans le cadre de l'application de la *Loi sur l'Instruction publique*, l'employé régulier ou l'employé permanent, qui serait ainsi 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, cet employé régulier ou employé permanent peut demeurer à l'emploi de cette commission à la condition qu'il n'en résulte pas de mise à pied d'employés réguliers, ni de mise en disponibilité d'employés permanents à cause de cet accord.

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

Section VIII Intégration des commissions scolaires

- 7-3.49**
- A) Lors d'une fusion (y compris la disparition d'une commission scolaire au profit d'une ou plusieurs autres commissions scolaires), une annexion ou une restructuration, les droits et obligations des parties concernées qui proviennent de la présente entente sont maintenus auprès de la nouvelle commission scolaire.
 - B) Lors d'une fusion (y compris la disparition d'une commission scolaire au profit d'une ou plusieurs autres commissions scolaires) une annexion ou une restructuration, les problèmes résultant directement de l'intégration et affectant les droits et obligations des parties concernées et qui proviennent 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 l'entente 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); l'arbitre peut également, s'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 scolaire au profit d'une ou plusieurs autres commissions scolaires), une annexion ou une restructuration, la commission ne peut procéder à une réduction de son personnel qui résulterait en la mise à pied ou en la mise en disponibilité, selon le cas, d'un employé régulier ou d'un employé permanent 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 scolaire, cette commission scolaire qui annexe ou cette commission scolaire restructurée peut procéder à une réduction de personnel résultant en la mise à pied ou en la mise en disponibilité, selon le cas, d'un employé régulier ou d'un employé permanent.
 - E) Les dispositions de la présente clause ne peuvent en aucune manière avoir pour effet de retarder ou empêcher toute fusion, annexion ou restructuration de commissions scolaires.

7-3.50 (Protocole) Bureau national de placement

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 scolaires de même qu'un relevé des employés en disponibilité ou mis à pied pour surplus et inscrits sur les listes des bureaux régionaux.

Sur demande, les relevés mentionnés à l'alinéa précédent sont transmis au syndicat.

7-3.50 (suite)**(Protocole) Bureau régional de placement**

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

Section IX Transfert volontaire

7-3.51 Une personne qui n'est pas en disponibilité, représentée par une association accréditée qui négocie par l'entremise de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, et qui désire un transfert volontaire d'une commission scolaire à une autre, peut soumettre à sa commission une demande de transfert; la commission achemine cette demande au Bureau régional de placement et à la commission scolaire où cette personne désire être transférée.

7-3.52 Le transfert mentionné à la clause précédente doit satisfaire aux conditions suivantes :

- A) la personne requérant le transfert doit avoir acquis sa permanence;
- B) la commission et celle où la personne désire être transférée doivent consentir par écrit à ce transfert;
- C) la demande de transfert à une autre commission scolaire ne peut s'effectuer que s'il y a un poste disponible que cette dernière entend combler;
- D) la personne requérant le transfert peut obtenir le poste dans le cadre du paragraphe I) de la clause 7-1.16;
- E) le transfert ne peut pas constituer une promotion;
- F) la personne transférée bénéficie du traitement afférent à son nouveau poste pour les heures régulières effectivement travaillées;
- G) aucun frais de déménagement n'est payable à la personne transférée;
- H) lors de ce transfert, l'employé concerné transporte chez son nouvel employeur, les droits mentionnés au paragraphe C) de la clause 7-3.43;
- I) l'association accréditée représentant la personne requérante dans la nouvelle commission qui l'embauche, suite à sa demande de transfert, négocie par l'entremise de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale.

7-4.00 INCAPACITÉ PARTIELLE

7-4.01 Un employé permanent qui doit être mis à pied à la suite de son incapacité physique de rencontrer les exigences de son poste actuel, peut, dans le cadre de l'article 7-1.00, obtenir un poste à la condition qu'il possède les qualifications requises, qu'il rencontre les exigences du poste désiré et que ce poste soit disponible. Il reçoit alors le traitement prévu pour son nouveau poste.

7-4.02 Le droit mentionné à la clause précédente peut s'exercer au cours de la période pendant laquelle cet employé permanent bénéficie du régime d'assurance salaire prévu à la clause 5-3.32.

Ce droit peut également s'exercer dans les vingt-quatre (24) mois suivant la date où cet employé permanent est mis à pied par la commission, le cas échéant, à la suite de son incapacité physique de rencontrer les exigences de son ancien poste. Pendant cette mise à pied, cet employé permanent ne bénéficie d'aucun traitement.

À l'expiration de la période de vingt-quatre (24) mois mentionnée au paragraphe précédent, la commission peut mettre fin à l'emploi de cet employé.

7-4.03 À compter de la date où l'employé visé à la clause 7-4.01 devient incapable de rencontrer, de façon permanente, les exigences de son poste, celui-ci est dès lors réputé définitivement vacant à moins qu'il n'ait été aboli dans le cadre de l'article 7-3.00.

7-4.04 La commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités en vue de modifier ou d'attribuer un poste à un employé affecté d'une incapacité physique, à la condition que cela n'ait pas pour effet de modifier les dispositions relatives à la sécurité d'emploi.

7-4.05 Le présent article, à l'exception du premier alinéa de la clause 7-4.02, s'applique à l'employé permanent visé par la clause 5-9.14 de la convention qui n'a pu réintégrer un emploi convenable, conformément à la clause 5-9.16.

7-5.00 TRAVAIL À FORFAIT

7-5.01 Dans le cadre de discussions sur l'organisation du travail, les parties reconnaissent l'importance d'étudier des alternatives favorisant la réduction du travail à forfait ou évitant le recours à la sous-traitance. Cet objectif doit se réaliser en considérant la qualité des services, la qualité de vie au travail, l'amélioration des relations du travail et les impératifs budgétaires.

7-5.02 Lorsque la commission entend attribuer un travail à forfait à caractère continu et que ce travail peut être effectué par des personnes couvertes par l'accréditation, elle doit en aviser préalablement le syndicat. Cet avis est présenté au comité de relations du travail au moins quarante-cinq (45) jours avant la prise de décision et comporter les motifs au soutien de cette orientation ainsi que la date prévue de la décision.

Le comité des relations du travail étudie les motifs au soutien de cette orientation et recherche notamment, par la révision des processus de travail, par l'aménagement des conditions de travail ou par tout autre élément qu'il convient, des alternatives privilégiant l'exécution des travaux par des employés réguliers. Ces alternatives sont soumises à la commission avant qu'elle ne prenne sa décision.

Les autres délais de la convention qui ne peuvent être respectés en raison de cette démarche ne peuvent être invoqués à l'encontre de la commission.

7-5.03 Le comité convient des informations nécessaires à la réalisation de ses travaux et d'un échéancier de travail.

7-5.04 L'attribution de travail à forfait ne peut avoir pour effet de causer ni de mise à pied, ni de mise en disponibilité ni de rétrogradation, ni de réduction d'heures de travail parmi les employés réguliers de la commission.

De plus, dans le cas où le nombre d'employés en disponibilité dans les classes d'emplois pertinentes (y compris les employés en disponibilité pour qui cette affectation constituerait une mutation) permettrait l'abolition de contrat à forfait à caractère continu, la commission s'engage à mettre un terme au contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu, afin d'affecter ces employés en disponibilité en remplacement du sous-traitant. Dans le cas où le contrat porte sur plusieurs immeubles de la commission (ex. : entretien ménager), l'obligation d'y mettre fin s'interprète par immeuble.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, l'obligation faite à la commission ne vaut que dans la mesure où l'abolition du contrat permet l'affectation à temps plein sur une base annuelle, cyclique, d'un ou plusieurs des employés en disponibilité.

Il est entendu qu'aux fins d'application des deuxième et troisième alinéas qui précèdent, l'obligation de mettre un terme à un contrat vaut également lors de l'octroi d'un contrat dans la mesure où toutes les autres conditions prévues aux deuxième et troisième alinéas sont respectées.

CHAPITRE 8-0.00 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL**8-1.00 ANCIENNETÉ**

8-1.01 L'employé à l'emploi de la commission à la date de la signature de la convention, conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date selon le calcul qui est prévu à l'article 8-1.00 de la convention collective 1995-1998.

À compter de la date de la signature de la convention, l'ancienneté est calculée selon les dispositions du présent article.

8-1.02 L'ancienneté correspond à la période d'emploi de l'employé régulier, comptée à partir du début de l'emploi dans l'un des postes des classes d'emplois prévues au Plan de classification, pour le compte de la commission ou de la ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède et s'exprime en années, en mois et en jours.

L'ancienneté d'un employé, qui appartient à un groupe d'employés différent de celui ci-dessus mentionné et qui s'intègre dans un poste de l'une des classes d'emplois du personnel de soutien, correspond à sa période d'emploi à la commission.

Cependant, l'ancienneté acquise en vertu du paragraphe précédent ne peut être utilisée pour s'intégrer dans l'une des classes d'emplois prévues au Plan de classification, ni pour fins de mouvements de personnel et de sécurité d'emploi.

La présente clause s'applique sous réserve du chapitre 7-0.00.

8-1.03 L'employé régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- A) lorsqu'il est en service actif;
- B) lorsqu'il est en congé avec traitement prévu à la convention;
- C) lorsqu'il est absent à la suite d'une lésion professionnelle;
- D) lorsqu'il est absent pour raisons d'accident ou d'invalidité autres qu'une lésion professionnelle pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- E) dans les autres cas où une disposition de la convention le prévoit expressément;
- F) lorsqu'il est en congé sans traitement pour activités syndicales ou études; toutefois, s'il soumet sa candidature en vue d'obtenir un poste vacant pendant son congé et s'il l'obtient, il doit revenir au travail et son congé sans traitement est alors annulé, s'il est d'une durée supérieure à quatre (4) mois;
- G) lorsqu'il est mis à pied temporairement à cause d'un ralentissement cyclique des activités dans son secteur, conformément à l'article 7-2.00;
- H) lorsqu'il est en congé, conformément à l'article 5-4.00;
- D) lorsqu'il est en congé sans traitement pour une période d'un (1) mois ou moins.

- 8-1.04** L'employé régulier conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants :
- A) lorsqu'il est en congé sans traitement pour plus d'un (1) mois, à moins d'une disposition contraire dans la convention;
 - B) lorsqu'il est mis à pied pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
 - C) lorsqu'il est absent pour raisons d'invalidité ou d'accident autres qu'une lésion professionnelle pour une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois.

- 8-1.05** L'employé régulier perd son 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'il refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les sept (7) jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.

- 8-1.06** Au plus tard le 31 août de chaque année, la commission fait une mise à jour de la liste d'ancienneté. Cette dernière est calculée au 30 juin précédent et une copie est transmise au syndicat.

Dans les soixante (60) jours qui suivent la date de la signature de la convention, la commission transmet au syndicat la liste d'ancienneté des employés indiquant le nom de l'employé et son ancienneté calculée à la date de la signature de la convention.

- 8-1.07** La commission affiche cette liste dans ses immeubles ou la transmet à chaque employé. Sur demande du syndicat, la liste est faite suivant l'ordre d'ancienneté.

- 8-1.08** La liste d'ancienneté affichée devient officielle quarante-cinq (45) jours après sa réception par le syndicat, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle.

- 8-1.09** Toute erreur alléguée sur la liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief avant que celle-ci ne devienne officielle.

- 8-1.10** Lorsqu'un employé acquiert le statut d'employé régulier, la commission informe par écrit le syndicat et l'employé de l'ancienneté qu'il a accumulée à cette date.

Est ainsi reconnue comme ancienneté toute période travaillée pour le compte de la commission avant l'obtention de ce statut, à titre d'employé visé à la clause 1-2.14 ou aux articles 10-1.00 et 10-2.00, et ce, rétroactivement à sa première (1^{re}) 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.

8-1.11 L'ancienneté d'un employé régulier qui occupe un poste à temps partiel est calculée au prorata de ses heures effectivement travaillées dans une semaine par rapport aux heures de la semaine régulière d'un employé de sa classe d'emplois prévue à l'article 8-2.00.

8-1.12 Lors de l'affichage de la liste d'ancienneté, la commission en transmet une copie à l'employé 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.

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

8-2.01 a) Employé de la catégorie de soutien technique et paratechnique et de soutien administratif autre que celui travaillant dans un service de garde en milieu scolaire

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept (7) heures.

b) Employé de la catégorie de soutien manuel

La semaine régulière de travail est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38,75), réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept heures et quarante-cinq minutes (7,75).

c) Employé de service de garde en milieu scolaire

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé.

8-2.02 Malgré la clause 8-2.01, pour certaines classes d'emplois comme par exemple, mécanicien de machines fixes ou gardien, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service, école ou centre, et ce, sujet aux clauses 8-2.06 et 8-2.08. Il est convenu que tout horaire impliquant le travail le samedi ou le dimanche comporte deux (2) jours consécutifs de congé.

8-2.03 Dans le cas où la convention antérieure prévoyait un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, la commission et le syndicat peuvent convenir de maintenir ce nombre d'heures, ou d'adopter le nombre d'heures prévu à la clause 8-2.01, selon le cas, et l'horaire de travail est adapté en conséquence.

À défaut d'entente, le nombre d'heures de travail en vigueur est maintenu.

Malgré toute disposition contraire, en aucun cas, le nombre d'heures de la semaine régulière de travail ne peut excéder quarante (40) heures. De même, la commission ne peut être tenue de confier à un employé un travail couvert par le chapitre 10-0.00 ou relié à la location et au prêt de salles ou de locaux ou à la vérification de fournaies si cela a pour effet de lui faire effectuer un nombre d'heures hebdomadaire de travail supérieur à la semaine normale de travail prévue à la *Loi sur les normes du travail* ou aux règlements qui en découlent.

8-2.04 Dans le cas où l'employé bénéficie d'un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, les échelles de traitement s'appliquent au prorata des heures régulières travaillées, par rapport à celles prévues à la clause 8-2.01, selon le cas.

8-2.05 L'employé a droit à une période de repos, sans perte de traitement, de quinze (15) minutes, prise vers le milieu de chaque demi-journée (½) de travail.

8-2.06 La commission maintient les horaires de travail en vigueur au moment de la date de la signature de la convention.

La commission et le syndicat peuvent convenir d'un horaire flexible pour les employés d'un bureau, service, école ou centre, tout en respectant le nombre d'heures hebdomadaires prévu aux dispositions du présent article.

8-2.07 Les horaires de travail peuvent être ajustés, moyennant un préavis de dix (10) jours ouvrables, si cet ajustement se situe à l'intérieur d'une amplitude de soixante (60) minutes avant le début de la journée régulière de travail ou à la fin de la journée régulière de travail. Cet ajustement doit également répondre aux conditions suivantes :

- l'horaire d'un employé ne peut être ajusté plus de deux (2) fois par année;
- l'employé doit être consulté préalablement à l'ajustement de son horaire et doit recevoir les motifs justifiant cette décision;
- l'ajustement ne peut avoir pour effet d'entraîner de changement de quart de travail;
- l'ajustement ne peut entraîner d'allongement de la journée de travail;
- si un seul employé au sein d'un groupe de travail d'une même classe d'emplois doit être visé par cet ajustement, l'employé de ce groupe ayant le moins d'ancienneté est tenu d'accepter.

8-2.08 Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et la commission. Cependant, la commission peut exceptionnellement modifier les horaires de travail existants si des besoins d'ordre administratif ou pédagogique justifient ces changements. La commission donne alors au syndicat et à l'employé concerné un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Un employé ou le syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.

Lors de la confection du rôle d'arbitrage, le grief est fixé et entendu en priorité.

Lors de l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la commission. L'arbitre a comme mandat de décider si les changements étaient nécessaires; sinon, la commission devra revenir aux anciens horaires et les heures travaillées en dehors de leur horaire régulier sont considérées comme des heures supplémentaires.

À moins d'entente écrite entre le syndicat et la commission, aucune modification ne doit avoir pour effet d'imposer aux employés des heures brisées.

8-2.08 (suite)

Dans l'éventualité où la modification d'horaire a pour effet de transférer l'horaire de travail d'un employé travaillant le jour dans un horaire de soir ou de nuit, la commission affecte dans ce nouvel horaire l'employé le moins ancien de la même classe d'emplois ou, le cas échéant, du même secteur d'activité, et ce, à l'intérieur du même bureau, service, école ou centre, à moins d'entente écrite entre le syndicat et la commission; l'employé doit répondre aux exigences particulières du poste.

8-2.09 Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission en vigueur pour l'année 1975-1976 aurait permis aux employés de bénéficier d'une semaine régulière de travail comportant un nombre d'heures de travail moindre l'été, cette disposition est maintenue aux mêmes conditions pour la durée de la convention.

8-2.10 La répartition des jours de travail et l'horaire de travail d'un employé occupant un poste particulier ou travaillant dans un service de garde en milieu scolaire peut être établi sur une base annuelle et comporter des journées où l'employé ne travaille pas.

8-2.11 Dans le secteur de l'adaptation scolaire, la commission peut, en cours d'année, ajouter des heures à l'horaire régulier d'un employé. Cet ajout s'effectue sur une base temporaire et n'a pas pour effet de modifier le statut de l'employé.

Dans un service de garde en milieu scolaire, la commission peut, en cours d'année, ajouter des heures à l'horaire régulier de l'employé, conformément à la clause 7-1.30.

8-2.12 Pour les employés travaillant dans un service de garde en milieu scolaire, seules les dispositions suivantes s'appliquent : 8-2.01, 8-2.04, 8-2.05, 8-2.06, 8-2.10, 8-2.11 et 8-2.13.

8-2.13 Lorsque la commission doit réduire le nombre d'heures prévu à l'horaire d'un employé travaillant dans un service de garde en milieu scolaire en raison d'une diminution de la clientèle dans le service de garde en cours d'année, elle procède selon l'ordre inverse d'ancienneté.

8-3.00 HEURE SUPPLÉMENTAIRE

8-3.01 Tout travail expressément requis par le supérieur immédiat et effectué par un employé, 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, est considéré comme du travail supplémentaire.

8-3.02 Le travail supplémentaire est accordé à l'employé qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé, au cours des heures régulières de travail, il est accordé à un employé dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.

8-3.03 Si le travail supplémentaire peut être effectué indifféremment par plus d'un employé d'une classe d'emplois, la commission s'efforce de le répartir le plus équitablement possible entre les employés d'un même bureau, service, école ou centre.

8-3.04 Un employé peut être exempté d'effectuer un travail supplémentaire lorsqu'il est requis, si la commission trouve un autre employé de la même classe d'emplois qui accepte de faire ce travail supplémentaire sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.

Si aucun autre employé de la même classe d'emplois, apte à exécuter le travail sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux, n'accepte, la commission désigne un employé apte à exécuter le travail en tenant compte de l'ordre inverse d'ancienneté.

8-3.05 Pour le travail supplémentaire effectué, l'employé bénéficie :

- A) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire et au cours d'une journée de congé hebdomadaire : d'un congé d'une durée équivalente à une fois et demie (1½) le temps effectivement travaillé en heures supplémentaires;
- B) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention, et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé : d'un congé d'une durée équivalente à une fois et demie (1½) le temps effectivement travaillé en heures supplémentaires;
- C) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième (2^e) journée de congé hebdomadaire : d'un congé d'une durée équivalente au double du temps effectivement travaillé en heures supplémentaires.

8-3.06 La commission et l'employé conviennent des modalités d'application de la clause précédente en tenant compte des exigences du service; à défaut d'entente entre la commission et l'employé, dans les soixante (60) jours de la date où le travail supplémentaire a été effectué, sur le moment où le congé prévu à la clause 8-3.05 peut être pris, le travail supplémentaire est rémunéré selon les taux prévus à la clause 8-3.07.

Lorsque la commission et l'employé ont convenu du moment où le congé peut être pris, mais que celui-ci ne peut effectivement l'être au moment convenu en raison des besoins du service ou de circonstances incontrôlables, le travail supplémentaire est alors, au choix de l'employé, soit rémunéré selon les taux prévus à la clause 8-3.07, soit pris en congé, conformément à la clause 8-3.05; dans ce dernier cas, la commission et l'employé conviennent du moment où le congé peut être pris.

8-3.07 Malgré ce qui précède, la commission et l'employé peuvent convenir que le travail supplémentaire soit rémunéré selon les taux suivants :

- A) au taux horaire simple majoré d'une demie (150 p. 100) dans les cas prévus aux paragraphes A) et B) de la clause 8-3.05;
- B) au taux horaire double (200 p. 100) dans les cas prévus au paragraphe C) de la clause 8-3.05.

8-3.08 Lorsqu'un employé est rappelé de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, il bénéficie, si cela est plus avantageux que l'application de la clause 8-3.05, le cas échéant, d'un congé d'une durée minimum de quatre (4) heures pris, conformément à la clause 8-3.06.

8-3.08 (suite)

Malgré ce qui précède, la commission et l'employé peuvent convenir que ces quatre (4) heures soient rémunérées à taux simple.

8-3.09 Lorsque le travail supplémentaire est payé, conformément à ce qui précède, il doit l'être dans un délai maximum d'un (1) mois après la présentation de la réclamation dûment signée par l'employé et approuvée par la commission. La commission fournit les formulaires à cet effet.

8-3.10 Les dispositions pertinentes du présent article s'appliquent à l'employé travaillant dans un service de garde en milieu scolaire uniquement lorsqu'il est requis au travail après la fermeture du service de garde en fin de journée et lors des jours chômés et payés. De plus, l'employé bénéficie du paragraphe C) de la clause 8-3.05 pour les heures de travail effectuées le dimanche ou, s'il s'agit d'un employé visé par la clause 8-2.02, au cours de la deuxième (2^e) journée de congé hebdomadaire.

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

8-4.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à l'employé et contenant l'exposé des motifs. Une copie de cet avis doit être transmise au syndicat dans les trois (3) jours ouvrables de la transmission de la mesure disciplinaire à l'employé.

8-4.02 Sauf dans les cas de suspension indéfinie ou de congédiement basés sur une question de mœurs ou de nature criminelle, toute décision finale de congédier ou de suspendre indéfiniment un employé doit être précédée, sous réserve du quatrième paragraphe de la présente clause, d'une rencontre entre la commission, le syndicat et l'employé. Au cours de cette rencontre, la commission informe l'employé et le syndicat des motifs de cette mesure. À cette fin, l'employé doit recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures avant la rencontre précisant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et mentionnant les motifs de la convocation ainsi que le fait qu'il doit être accompagné d'un représentant syndical. Une copie de ce préavis est transmise au syndicat par la même occasion.

Dans les cas de suspension indéfinie ou de congédiement basés sur une question de mœurs ou de nature criminelle, la rencontre entre la commission, l'employé et le syndicat est convoquée dans les quarante-huit (48) heures de la décision initiale de la commission.

Suite à toute rencontre tenue en vertu de la présente clause, la commission doit informer l'employé de sa décision finale, par un avis écrit, et ce, dans le délai mentionné à la clause 8-4.12. Une copie de l'avis est transmise au syndicat dans le même délai.

Le fait pour le syndicat ou l'employé de ne pas se présenter à la rencontre dûment convoquée n'a pas pour effet d'empêcher la commission de poursuivre les procédures ou de procéder à l'imposition d'une mesure disciplinaire.

8-4.03 À moins que les circonstances ne l'empêchent et sous réserve de la clause 8-4.02, la commission avise par écrit l'employé qui doit être suspendu ou congédié au moins vingt-quatre (24) heures avant l'entrée en vigueur de cette mesure disciplinaire.

8-4.04 Sous réserve de la clause 8-4.02, la commission convoque un employé faisant l'objet d'une suspension; dans ce cas et dans le cas où la commission décide de convoquer un employé au sujet de toute autre mesure disciplinaire qui le concerne, cet employé doit recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures, précisant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et mentionnant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'il a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical. Une copie de ce préavis est transmise au syndicat par la même occasion.

La remise de main à main d'une mesure disciplinaire à un employé ne constitue pas une convocation au sens des dispositions qui précèdent.

8-4.05 L'employé peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel deux (2) fois par année, accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical.

De plus, sur autorisation écrite de l'employé, le représentant syndical peut consulter le dossier officiel de l'employé deux (2) autres fois dans l'année.

8-4.06 L'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre un grief. Toutefois, l'employé qui fait l'objet d'un congédiement ou d'une suspension indéfinie peut soumettre son grief directement à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de l'avis lui signifiant la décision finale de la commission, et ce, dans la mesure où la rencontre prévue à la clause 8-4.02 a eu lieu.

8-4.07 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de l'employé. Pendant cette suspension, il maintient sa participation aux différents régimes contributaires prévus dans la convention.

8-4.08 En cas d'arbitrage, la commission doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire a été imposée pour une cause juste et suffisante.

8-4.09 La commission ne peut invoquer une infraction inscrite au dossier de l'employé, qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire, que dans les douze (12) mois de cette infraction.

Cependant, si plus d'une infraction de même nature ont été commises à l'intérieur de ces douze (12) mois, chacune de ces infractions y compris la première mentionnée au paragraphe précédent ne peut être invoquée que dans les vingt-quatre (24) mois de chacune d'elles. Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier sur demande écrite de l'employé.

8-4.10 Toute mesure disciplinaire rescindée par la commission ou déclarée non fondée par un arbitre ne peut être invoquée contre l'employé.

8-4.11 Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent d'accorder aux cas de congédiement priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.

8-4.12 Toute mesure disciplinaire, imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la commission en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la convention. Toutefois, dans le cas de modification d'une suspension indéfinie, le délai de trente (30) jours ne s'applique pas lors de la modification.

8-4.13 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, la commission ne verse à l'employé ni les sommes accumulées au régime de retraite ni celles accumulées dans sa banque de congés de maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé. L'employé continue aussi de bénéficier du régime d'assurance maladie et du régime d'assurance vie, à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent sa participation et celle de la commission. À défaut, l'employé doit payer à l'avance la totalité des primes exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant.

8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

8-5.01 La commission s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes à la loi et aux règlements applicables à la commission.

8-5.02 La commission et le syndicat coopèrent par l'entremise du comité de relations du travail pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des employés.

8-5.03 La commission et le syndicat peuvent convenir de la formation d'un comité spécifique de santé et de sécurité.

8-5.04 L'employé 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.

8-5.05 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 employés; 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 l'employé;
- 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 employés;
- 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 l'employé 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.

8-5.06 La mise à la disposition des employés 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 employés, pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

8-5.07 Lorsqu'un employé exerce le droit de refus prévu à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1), il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat ou un représentant autorisé de la commission.

Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou, le cas échéant, le représentant autorisé de la commission convoque le délégué syndical de l'immeuble concerné, s'il est disponible ou, s'il ne l'est pas, le représentant syndical; cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter le supérieur immédiat ou le représentant autorisé de la commission.

Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, le délégué syndical ou, le cas échéant, le représentant syndical, peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement, ni remboursement; dans ce cas, il peut être accompagné d'un conseiller syndical en autant que la commission en soit avisée avant la tenue de la rencontre.

8-5.08 Le droit d'un employé mentionné à la clause 8-5.07 s'exerce sous réserve des dispositions pertinentes prévues à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1) et aux règlements applicables à la commission.

8-5.09 La commission ne peut imposer à l'employé une mise à pied, un déplacement, une mesure disciplinaire ou discriminatoire, pour le motif qu'il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 8-5.07.

8-5.10 Le délégué syndical de l'immeuble concerné ou si ce dernier n'est pas disponible, un représentant syndical, peut s'absenter temporairement de son travail, après en avoir informé son supérieur immédiat, sans perte de traitement ni remboursement pour accompagner un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail 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'un employé.

8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES

8-6.01 La commission fournit gratuitement à ses employés tout uniforme ou vêtement spécial dont elle exige le port ainsi que tous vêtements spéciaux exigés par la loi et les règlements.

8-6.02 Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par la commission demeurent sa propriété et leur remplacement ne peut être fait que sur remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à la commission de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.

-
- 8-6.03** L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis est à la charge des employés sauf pour les vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.
- 8-6.04** Dans le cas où la convention antérieure le prévoyait, la commission continue de fournir les costumes et uniformes aux conditions y énoncées.
- 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 un employé 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 soixante (60) 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 ou le centre concerné;
 - c) la date prévue d'implantation;
 - d) l'employé ou le groupe d'employés concernés.
- 8-7.04** La commission et le syndicat conviennent de se rencontrer dans les trente (30) 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.
- 8-7.05** Sur demande de la commission, l'employé, dont les tâches sont modifiées à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique, reçoit, normalement durant les heures de travail, l'entraînement ou la formation que la commission juge nécessaire.
- 8-7.06** Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'autres modalités relatives à l'implantation d'un changement technologique, notamment en ce qui concerne les mouvements de personnel, à l'exclusion de tout mouvement pouvant affecter la sécurité d'emploi ou l'acquisition de la permanence.
- 8-7.07** Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher l'application des autres dispositions de la convention, notamment celles contenues au chapitre 7-0.00.

CHAPITRE 9-0.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, D'ARBITRAGE ET MÉSENTENTE

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01 L'employé, ayant un problème concernant ses conditions de travail, pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à l'employé.

Lorsque la rencontre avec le supérieur immédiat prévue au paragraphe précédent a eu lieu, sans toutefois permettre le règlement du problème soulevé, ou n'a pu avoir lieu en raison d'un motif attribuable au supérieur immédiat, le représentant syndical peut, aux fins du paragraphe A) de la clause 3-1.05, rencontrer l'employé concerné, lors de la formulation du grief; dans ce cas, le représentant syndical n'est pas libéré après la formulation du grief, aux fins du paragraphe A) de la clause 3-1.05.

9-1.02 C'est le ferme désir des parties de régler, dans les plus brefs délais possibles, tout grief relatif à l'application et à l'interprétation de la convention.

9-1.03 Dans tous les cas de grief, la commission et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

A) Première étape

L'employé soumet le grief, par écrit, à l'autorité désignée par la commission ou à la commission, si elle n'en a pas désignée, dans les trente (30) jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eue. Pour l'employé à l'essai, le délai de grief est de dix (10) jours ouvrables de la date où il devient employé régulier si cette échéance est la plus éloignée.

À la demande écrite de la commission ou du syndicat, le(s) représentant(s) syndical(aux) accompagné(s) du plaignant si ce dernier le désire, et le(s) représentant(s) de la commission doivent se rencontrer, et ce, pour étudier le grief dans les dix (10) jours ouvrables de sa réception.

Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit ni à l'employé, ni au syndicat.

La commission donne sa réponse, par écrit, au syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de réception du grief et en transmet une copie à l'employé.

B) Deuxième étape

En cas de réponse insatisfaisante ou en l'absence de réponse, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans un délai maximum de trente (30) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu au dernier alinéa du paragraphe A) de la présente clause.

Malgré l'alinéa précédent, le syndicat peut expédier son grief à l'arbitrage dès qu'il a reçu la réponse de la commission prévue à la présente clause.

9-1.04 Le syndicat peut soumettre un grief au nom d'un employé, d'un groupe d'employés ou de l'ensemble des employés. Dans ce cas, le syndicat doit se conformer à la procédure prévue à la clause 9-1.03.

9-1.05 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite à l'effet contraire. Le défaut de s'y conformer rend le grief nul, non valide et illégal aux fins de la convention.

Toutefois, le grief rejeté ne peut de ce fait être considéré comme une acceptation, de la part du syndicat, de la prétention de la commission et ne peut être invoqué comme précédent.

9-1.06 L'exposé du grief contient sommairement les faits qui sont à son origine de façon à pouvoir identifier le problème soulevé. Cet exposé contient également, à titre indicatif, le correctif requis, et ce, sans préjudice.

Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme. Le grief peut être amendé à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature. Si l'amendement est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la date d'audition du grief à l'arbitrage, la commission obtient, sur demande, remise de l'audition.

9-1.07 Un employé ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété par le fait d'être impliqué dans un grief.

9-2.00 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

9-2.01 Le syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit, à l'intérieur du délai prévu au paragraphe B) de la clause 9-1.03, donner un avis écrit à cet effet à l'arbitre en chef¹ dont le nom apparaît à la clause 9-2.02. Cet avis doit contenir une copie du grief et être transmis sous pli recommandé.

Une copie de cet avis doit être transmise en même temps à la commission. Lors d'une suspension du service postal, les avis prévus ci-dessus sont envoyés par télégramme et, à la reprise du service postal, le syndicat fait parvenir dans les meilleurs délais les documents prévus ci-dessus.

9-2.02 Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre² choisi parmi les personnes suivantes :

Ménard, Jean-Guy M^e, arbitre en chef

¹ L'adresse de l'arbitre en chef est : Greffe des tribunaux d'arbitrage
Secteur de l'éducation
Édifice Lomer Gouin
575, St-Amable Est - Bur. 2.02
Québec (Qc) G1R 5Y8

² Tout arbitre nommé en vertu des dispositions de la convention est réputé habile à entendre tout grief ayant pris naissance avant la date de la signature de la convention.

9-2.02 (suite)

Blouin, Rodrigue M ^e	Ladouceur, André
Choquette, M ^e Robert	Lussier, M ^e Jean-Pierre
Courtemanche, M ^e Louis-B.	Morency, M ^e Jean M ^e
Dufresne, Pierre N.	Morin, M ^e Fernand
Fortier, M ^e Diane	Morin, M ^e Marcel
Gauvin, M ^e Jean	Sylvestre, M ^e André
Hamelin, M ^e François	Tousignant, M ^e Lyse
Laflamme, Gilles	Tremblay, M ^e Denis

ou toute autre personne nommée par les parties négociantes à l'échelle nationale pour agir comme arbitre.

Toutefois, l'arbitre procède à l'arbitrage avec assesseurs si, lors de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage ou dans les quinze (15) jours qui suivent, il y a entente à cet effet entre le représentant de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale et celui de la Fédération ou du Ministère.

Malgré le paragraphe précédent, dans le cas de grief de congédiement ou dans le cas où des griefs de même nature sont logés dans plusieurs commissions, l'arbitre procède à l'arbitrage avec assesseurs si, lors de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage ou dans les quinze (15) jours qui suivent, il y a demande à cet effet par le représentant de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, de la Fédération ou du Ministère.

9-2.03 Lors d'un arbitrage avec assesseurs, un assesseur est désigné par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale et un autre conjointement par la Fédération et le Ministère, dans le délai prévu au dernier paragraphe de la clause 9-2.02, pour assister l'arbitre et représenter chaque partie au cours de l'audition du grief et du délibéré.

L'assesseur ainsi nommé est réputé habile à siéger quelles que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au syndicat, à la commission ou ailleurs.

9-2.04 Dès sa nomination, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment ou déclare solennellement, devant un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la loi et les dispositions de la convention.

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou déclare solennellement, devant l'arbitre en chef, pour la durée de la convention, à rendre sentence selon la loi et les dispositions de la convention.

9-2.05 Après avoir enregistré l'avis d'arbitrage mentionné à la clause 9-2.01, le greffe en accuse immédiatement réception au syndicat et à la commission. Une copie de cet accusé de réception, une copie du grief et de l'avis d'arbitrage sont expédiées sans délai à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, à la Fédération et au Ministère.

9-2.06 L'arbitre en chef ou, en son absence, le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef :

A) dresse le rôle mensuel d'arbitrage;

9-2.06 (suite)

B) nomme un arbitre, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.02;

C) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage en tenant compte de l'endroit d'où émane le grief.

Le greffe avise les arbitres, les assesseurs, les parties concernées, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère.

9-2.07 Par la suite, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le greffe, lequel en avise les assesseurs, les parties concernées, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseurs.

9-2.08 En cas d'incapacité d'agir de l'arbitre par démission, refus d'agir ou autrement, il est remplacé suivant la procédure établie pour la nomination originale.

En cas d'incapacité d'agir d'un assesseur par démission, refus d'agir ou autrement, la partie qui l'a désigné lui nomme un remplaçant.

9-2.09 L'arbitre peut poursuivre l'arbitrage si la partie que l'assesseur représente ne désigne pas un remplaçant dans les délais qu'il indique.

9-2.10 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées.

9-2.11 En tout temps, avant la fin des plaidoiries, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire à l'arbitre toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.

9-2.12 Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.

9-2.13 L'arbitre peut délibérer en l'absence d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé, conformément à la clause 9-2.07 au moins sept (7) jours à l'avance.

9-2.14 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours de la fin de l'audition, sauf dans le cas de production de notes écrites où la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai; toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai.

L'arbitre en chef peut refuser de confier un grief à un arbitre qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti tant que la sentence n'est pas rendue.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas dans le cas d'un arbitre qui a déposé dans ce même délai le projet de sentence.

-
- 9-2.15** La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.
- L'assesseur peut faire un rapport distinct qui est joint à la sentence.
- L'arbitre dépose l'original signé de la sentence au greffe.
- Le greffe, sous la responsabilité de l'arbitre ou de l'arbitre en chef transmet une copie de la sentence aux assesseurs, aux parties concernées, à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, à la Fédération, au Ministère et en dépose deux (2) copies conformes au greffe du Bureau du commissaire général du travail.
- 9-2.16** En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.
- La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.
- 9-2.17** L'arbitre ne peut, par sa décision sur l'adjudication d'un grief, amender de quelque façon que ce soit la convention.
- 9-2.18** L'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux légal, tel qu'il est prévu au *Code du travail*, à compter du dépôt du grief, sur les sommes dues en vertu de sa sentence.
- 9-2.19** En matière de mesure disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de la commission. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par l'employé durant la période où il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié.
- 9-2.20** L'arbitre en chef choisit le greffier en chef.
- 9-2.21** Les frais et honoraires de l'arbitre et les frais du greffe sont à la charge du Ministère.
- Les séances d'auditions et de délibéré se tiennent dans des locaux fournis sans frais de location.
- 9-2.22** Les assesseurs sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par la partie qu'ils représentent.
- 9-2.23** Les frais de sténographie sont à la charge de la partie qui l'exige.
- S'il y a transcription des notes sténographiques officielles, le sténographe en transmet une copie sans frais à l'arbitre et aux assesseurs avant le début du délibéré.
- 9-2.24** À la demande d'une partie, ou de sa propre initiative, l'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document et peut assigner un témoin, conformément au *Code du travail*.

-
- 9-2.25** Sous réserve des articles 2-1.00, 9-1.00, 9-2.00 et 9-3.00, un grief déposé par un employé qui n'est plus à l'emploi de la commission ou par le syndicat pour un employé qui n'est plus à l'emploi de la commission, est réputé valablement soumis à l'arbitrage, à la condition que les faits qui ont donné naissance au grief se soient produits pendant la période d'emploi ou du fait de son départ et qu'ils donnent ouverture à une réclamation monétaire.
- 9-3.00** **PROCÉDURE SOMMAIRE D'ARBITRAGE**
- 9-3.01** La commission et le syndicat peuvent s'entendre explicitement pour référer un grief à la procédure sommaire d'arbitrage.
- 9-3.02** Dans ce cas, un avis signé conjointement par les représentants des parties constatant leur entente, est expédié au greffe en même temps que l'avis d'arbitrage prévu à la clause 9-2.01. S'il ne peut être joint à l'avis d'arbitrage, cet avis doit toutefois parvenir au greffe sept (7) jours avant la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage.
- 9-3.03** Lors de la fixation du grief au rôle d'arbitrage, malgré ce qui précède, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération ou le Ministère ont droit de veto; advenant l'exercice de ce droit par l'une des parties, le grief est obligatoirement entendu devant un arbitre unique ou devant un arbitre assisté de deux (2) assesseurs, conformément à la clause 9-2.02.
- 9-3.04** L'arbitre en chef ou en son absence le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef :
- A) dresse le rôle des arbitrages tenus en vertu du présent article, selon l'ordre de réception au greffe des griefs;
 - B) assigne dans les meilleurs délais un des arbitres mentionnés à la clause 9-2.02;
 - C) fixe l'heure, la date et le lieu de la séance d'arbitrage en tenant compte du lieu d'où émane le grief.
- 9-3.05** L'arbitre doit entendre le grief en toute diligence et rendre sa sentence dans les quinze (15) jours de la fin de l'audition.
- 9-3.06** L'arbitre doit entendre le grief au mérite avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il ne puisse en disposer sur le champ. Dans ce cas, il doit ultérieurement motiver sa décision sur l'objection.
- 9-3.07** La sentence doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion. Cette sentence ne peut être citée ou utilisée lors de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que celui-ci ne porte sur les mêmes faits et les mêmes clauses, à l'égard de la même commission et du même syndicat.

9-3.08 Les dispositions de l'article 9-2.00 de la convention s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires, dans le cadre de la procédure sommaire d'arbitrage, à l'exception des dispositions des clauses 9-2.03, 9-2.10, 9-2.14, du premier alinéa de la clause 9-2.15, du premier alinéa des clauses 9-2.16 et 9-2.23.

9-4.00 **MÉSENTENTE**

9-4.01 Toute mésentente définie à la clause 1-2.15 est référée au comité de relations du travail.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINS EMPLOYÉS**10-1.00 POUR L'EMPLOYÉ TRAVAILLANT DANS LE CADRE DES COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES ET DES COURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

10-1.01 Les clauses du présent article et celles auxquelles cet article réfère expressément, s'appliquent dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou des cours de formation professionnelle, sous l'autorité de la commission :

- A) à l'employé y travaillant en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail;
- B) à la personne qui, n'étant pas un employé de la commission, est embauchée par la commission pour y travailler exclusivement.

Toutefois, l'employé qui détient un statut d'employé régulier à la date de la signature de la convention conserve ce statut et les droits qui y sont rattachés.

10-1.02 La rémunération est établie comme suit :

- A) L'employé visé au paragraphe A) de la clause 10-1.01, reçoit pour chaque heure travaillée une somme égale au taux horaire moyen [taux minimum de l'échelle de traitement plus le taux maximum de l'échelle de traitement, cette somme étant divisée par deux (2)], prévu à l'échelle de traitement correspondante à la classe d'emplois qui lui est attribuée. Dans le cas où l'échelle de traitement ne prévoit qu'un taux unique, cet employé est rémunéré à ce taux.

Le taux de traitement applicable à cet employé est majoré de 15 p. 100 s'il bénéficie déjà de l'article 5-6.00, et ce, pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment des jours chômés et payés, des jours de congé de maladie, de l'assurance salaire et des vacances.

Si, par ailleurs, cet employé n'est pas visé par l'article 5-6.00, il a droit au taux de traitement qui lui est applicable majoré de 11 p. 100 pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment des jours chômés et payés, des jours de congé de maladie et de l'assurance salaire; quant aux vacances, cet employé a droit à 8 p. 100 de son traitement.

- B) La personne visée par le paragraphe B) de la clause 10-1.01, reçoit pour chaque heure travaillée, une somme égale au taux horaire moyen [taux minimum de l'échelle de traitement plus le taux maximum de l'échelle de traitement, cette somme étant divisée par deux (2)], prévu à l'échelle de traitement correspondante à la classe d'emplois qui lui est attribuée. Dans le cas où l'échelle de traitement ne prévoit qu'un taux unique, cette personne est rémunérée à ce taux.

Le taux de traitement applicable est majoré de 11 p. 100 pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment des jours chômés et payés, de l'assurance salaire et des jours de congé de maladie; quant aux vacances, cette personne a droit à 8 p. 100 de son traitement.

10-1.02 (suite)

- C) Cependant, l'employé qui est appelé à effectuer, dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou des cours de formation professionnelle, un travail correspondant à sa classe d'emplois, reçoit, pour chaque heure travaillée, son taux horaire simple, ce taux étant majoré de 15 p. 100 pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et, notamment, des vacances si ce taux est supérieur à celui prévu au paragraphe B) précédent.
- D) Malgré les dispositions prévues aux paragraphes précédents, si un employé reçoit une rémunération supérieure à celle prévue ci-dessus en vertu d'une entente intervenue entre le syndicat et la commission, le montant de sa rémunération est celui payé à la date de la signature de la convention, et ce, tant et aussi longtemps que cette rémunération demeure supérieure.
- E) L'indemnité de vacances à laquelle a droit l'employé lui est versée sur chacune de ses paies à la condition que cela soit conforme à la loi et aux règlements applicables.

10-1.03 Cet article ne s'applique pas à l'employé travaillant au service d'éducation des adultes ou au service de formation professionnelle et qui est requis par la commission de poursuivre, en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail, l'exécution d'un travail commencé au cours de sa période régulière de travail.

10-1.04 L'employé travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou des cours de formation professionnelle bénéficie des clauses ou articles suivants de la convention :

- 1-1.01 But de la convention
- 1-2.00 Définitions s'appliquant à son statut
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
- 1-4.00 Harcèlement sexuel
- 1-5.00 Accès à l'égalité
- 2-1.01 E) Champ d'application
- 2-2.00 Reconnaissance
- 3-1.00 Représentations syndicales
- 3-2.00 Réunion de comités mixtes
- 3-3.00 Libérations syndicales : seules les clauses suivantes s'appliquent :
3-3.05, 3-3.06, 3-3.07, 3-3.08, 3-3.09
- 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 de relations du travail
- 4-2.00 Information
- 5-4.00 Droits parentaux (selon les modalités prévues à la clause 10-1.14)
- 5-8.00 Responsabilité civile
- 5-9.22 b) Lésion professionnelle
- 6-1.00 Règles de classement
- 6-2.00 Détermination de l'échelon (sous réserve de toute disposition inconciliable)
- 6-3.00 Traitement
- 6-5.00 Frais de voyage et de déplacement
- 6-9.00 Versement de la paie
- 7-1.00 Mouvements de personnel (en ce qui concerne ses droits à titre de candidat à un poste)

10-1.04 (suite)

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	Adaptation locale de la convention
11-4.00	Annexes et lettres d'entente
11-5.00	Interprétation des textes
11-6.00	Entrée en vigueur de la convention
Annexe I	Taux et échelles de traitement horaires
Annexe IV	Droits parentaux

10-1.05 Le paiement des sommes dues en vertu de la clause 10-1.02 est effectué dans un délai maximum de quinze (15) jours après présentation de la réclamation dûment signée par l'employé. La commission fournit les formulaires, à cet effet.

10-1.06 Dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou des cours de formation professionnelle, la commission, avant chaque session de cours, procède par affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables, invitant les employés à soumettre à l'autorité désignée leur candidature, selon le mode prescrit. La commission établit la liste des employés ayant soumis leur candidature et en transmet une copie au syndicat.

L'employé qui soumet sa candidature s'engage par le fait même à accepter de travailler toute la session de cours à moins qu'il n'en soit empêché pour un motif raisonnable et pour de courtes périodes. L'employé qui refuse cet engagement perd son droit pour la session en cours.

10-1.07 Suite à l'affichage prévu à la clause précédente, la commission choisit parmi les employés qui ont soumis leur candidature, dans l'ordre suivant :

- A) elle rappelle au travail les employés visés à l'article 10-1.01 qui ont travaillé à la session précédente et qui bénéficient d'un droit de rappel en vertu de la clause 10-1.11; ce rappel s'effectue par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre de durée d'emploi;
- B) elle choisit parmi les employés qui accomplissent, au cours de leur journée régulière, un travail analogue à celui requis dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou des cours de formation professionnelle;
- C) elle choisit parmi les employés qui appartiennent à la même classe d'emplois que celle requise dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou des cours de formation professionnelle;
- D) elle choisit parmi les autres employés.

10-1.08 À la demande du syndicat, la commission lui transmet le nom des candidats retenus dans le cadre de la clause 10-1.07.

10-1.09 Malgré la clause 10-1.07, la commission ne peut être tenue de confier à un employé un travail dans le cadre du présent article si cela a pour effet de porter le nombre total d'heures de travail hebdomadaire de cet employé à plus de quarante (40) heures.

-
- 10-1.10** L'employé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.
- 10-1.11** L'employé embauché dans le cadre du présent article est soumis à une période de probation de soixante (60) jours effectivement travaillés (peu importe le nombre d'heures travaillées durant la journée) au cours de laquelle la commission peut mettre fin à son emploi.
- 10-1.12** L'employé mis à pied et qui a complété la période de probation mentionnée à la clause 10-1.11 bénéficie d'un droit de rappel au travail pour une période de dix-huit (18) mois après sa mise à pied. Au moment où la commission procède au rappel, elle offre, par ordre de durée d'emploi, les horaires de travail en débutant par celui ayant le plus grand nombre d'heures.
- 10-1.13** Aux fins du présent article, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi d'un employé, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou des cours de formation professionnelle; cette période d'emploi ne peut cependant rétroagir avant le 15 avril 1987.

Droits parentaux

- 10-1.14** L'employé dont la période d'embauche est de six (6) mois ou plus bénéficie de l'article 5-4.00 de la convention suivant les conditions et modalités ci-après :
- A) l'employé doit avoir travaillé à la commission au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé pour être admissible aux droits parentaux;
 - B) l'employé bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où il aurait effectivement travaillé;
 - C) l'employé n'a pas droit au congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption, à l'exception du congé prévu au paragraphe a) de la clause 5-4.24;
 - D) l'employée bénéficie du congé spécial prévu au paragraphe B) de la clause 5-4.18, cependant, il est sans traitement, sous réserve du maintien du traitement pour les quatre (4) jours auxquels elle peut avoir droit, le cas échéant, en vertu de la clause 5-4.19.
- 10-1.15** L'employé a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention relativement aux droits qui lui sont reconnus au présent article.
- 10-1.16** Malgré les dispositions du présent article, la commission peut utiliser en priorité toute personne en disponibilité à son emploi pour travailler dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou des cours de formation professionnelle.

10-2.00 POUR LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES ET L'EMPLOYÉ DE CAFÉTÉRIA TRAVAILLANT RESPECTIVEMENT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE

10-2.01 Les clauses du présent article et celles auxquelles cet article réfère expressément, s'appliquent, selon le cas, au surveillant d'élèves et à l'employé de cafétéria travaillant respectivement dix (10) heures ou moins par semaine.

10-2.02 A) L'employé visé au présent article a droit au taux de traitement qui lui est applicable selon les articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00;

B) Ce taux de traitement est majoré de 11 p. 100 pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux vacances, il a droit à un montant de 8 p. 100 de son traitement;

C) L'indemnité de vacances à laquelle a droit l'employé lui est versée sur chacune de ses paies à la condition que cela soit conforme à la loi et aux règlements applicables.

10-2.03 L'employé de cafétéria et le surveillant d'élèves à l'emploi de la commission à la date de la signature de la convention qui, quoique travaillant dix (10) heures ou moins par semaine, détenait, à la date de la signature de la convention collective 1979-1982, un poste au sens de la convention collective 1975-1979, conserve le statut d'employé à temps partiel qu'il détenait à la date de la signature de la convention collective 1979-1982, et ce, dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de leur lien d'emploi.

10-2.04 L'employé visé au présent article bénéficie des clauses ou articles suivants de la convention :

1-1.01 But de la convention

1-2.00 Définitions s'appliquant à son statut

1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne

1-4.00 Harcèlement sexuel

1-5.00 Accès à l'égalité

2-1.01 F) Champ d'application

2-2.00 Reconnaissance

3-1.00 Représentations syndicales

3-2.00 Réunion de comités mixtes

3-3.00 Libérations syndicales : seules les clauses suivantes s'appliquent :

3-3.05, 3-3.06, 3-3.07, 3-3.08, 3-3.09

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 de relations du travail

4-2.00 Information

5-4.00 Droits parentaux (selon les modalités prévues aux clauses 10-2.10 et 10-2.11)

5-8.00 Responsabilité civile

5-9.22 a) Lésion professionnelle

6-1.00 Règles de classement

6-2.00 Détermination de l'échelon

6-3.00 Traitement

10-2.04 (suite)

6-5.00	Frais de voyage et de déplacement
6-9.00	Versement de la paie
7-1.00	Mouvements de personnel (en ce qui concerne ses droits à titre de candidat à un poste)
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	Adaptation locale de la convention
11-4.00	Annexes et lettres d'entente
11-5.00	Interprétation des textes
11-6.00	Entrée en vigueur de la convention
Annexe I	Taux et échelles de traitement horaires
Annexe IV	Droits parentaux

10-2.05 Le paiement des sommes dues en vertu du présent article est effectué dans un délai maximal de quinze (15) jours après présentation de la réclamation dûment signée par l'employé. La commission fournit les formulaires, à cet effet.

10-2.06 L'employé embauché dans le cadre du présent article est soumis à une période de probation de soixante (60) jours effectivement travaillés (peu importe le nombre d'heures travaillées durant la journée) au cours de laquelle la commission peut mettre fin à son emploi.

10-2.07 Lors d'une mise à pied incluant une mise à pied temporaire d'un employé 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 employés 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 employés 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, l'employé doit avoir complété la période de probation prévue à la clause 10-2.06.

Au moment où la commission procède au rappel, elle offre, par ordre de durée d'emploi, les horaires de travail en débutant par celui ayant le plus grand nombre d'heures.

10-2.08 Aux fins du présent article, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi de l'employé, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre du présent article.

10-2.09 L'employé visé au présent article et victime d'une lésion professionnelle bénéficie des lois ou règlements qui lui sont applicables.

Toutefois, l'employé qui a travaillé plus de six (6) mois dans le cadre du présent article bénéficie également des dispositions contenues à l'annexe VI.

Droits parentaux

- 10-2.10** L'employé dont la période d'embauche est de six (6) mois ou plus bénéficie de l'article 5-4.00 de la convention suivant les mêmes conditions et modalités que celles prévues à la clause 10-1.14.
- 10-2.11** L'employé a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention relativement aux droits qui lui sont reconnus au présent article.

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, sur chaque versement de traitement de l'employé ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'il a indiqué comme déduction aux fins de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.

11-1.04 Les montants déduits à la source 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 à la commission qu'entre le 1^{er} et le 31 octobre et entre le 1^{er} et le 28 février de chaque année.

11-1.06 Trente (30) jours après un avis écrit d'un employé à cet effet, la commission cesse la déduction mentionnée à la clause 11-1.03.

11-2.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION

11-2.01 La partie patronale imprime le texte de la convention sous format unique, dans les meilleurs délais après la date de la signature, et en rend un exemplaire disponible pour chaque employé de même qu'un nombre suffisant pour le syndicat. La partie patronale fait de même avec le Plan de classification.

11-2.02 Les délais prévus à la procédure de griefs sont prolongés jusqu'à ce que la partie syndicale négociante à l'échelle nationale ait reçu les exemplaires des conventions en nombre suffisant pour ses membres.

11-2.03 Aux fins d'application des clauses 11-2.01 et 11-2.02, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale informe la partie patronale négociante à l'échelle nationale, dans les trente (30) jours de la date de la signature de la convention, du nombre exact d'exemplaires de la convention suffisant pour ses membres.

11-3.00 ADAPTATION LOCALE DE LA CONVENTION

- 11-3.01** Seuls les arrangements locaux en vigueur au 30 juin 1998 continuent de s'appliquer tant que la commission et le syndicat ne les ont pas remplacés par de nouvelles dispositions, conformément aux présentes stipulations.
- 11-3.02** Les parties reconnaissent l'importance d'adapter la convention en fonction des particularités des divers milieux. En conséquence, elles favorisent le remplacement ou la mise en œuvre d'éléments de la présente entente nationale par les parties locales afin de l'adapter aux besoins locaux.
- 11-3.03** La commission et le syndicat peuvent, postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention, convenir de conditions de travail différentes de celles prévues à la présente entente nationale pour un groupe ou l'ensemble des employés. La durée de ces modifications ne peut excéder celle de l'entente nationale.
- 11-3.04** Les sujets suivants ne peuvent faire l'objet de modifications par la commission et le syndicat :
- le traitement;
 - le quantum de l'assurance salaire;
 - le quantum des droits parentaux;
 - le quantum des vacances;
 - le quantum des heures supplémentaires;
 - l'acquisition de la permanence;
 - les protections salariales résultant de la sécurité d'emploi;
 - les clauses 6-7.01 à 6-7.04, 6-7.06 à 6-7.11, et 6-7.13 à 6-7.15.
- 11-3.05** La commission ou le syndicat peut donner un avis écrit de huit (8) jours de son intention de rencontrer l'autre partie aux fins de discuter du remplacement d'une ou des dispositions de la convention pouvant faire l'objet de modifications.
- 11-3.06** Toute entente, pour être considérée valable, doit être conforme aux exigences suivantes :
- A) elle doit être par écrit;
 - B) la commission et le syndicat doivent la signer par l'entremise de leurs représentants autorisés;
 - C) elle doit être déposée en vertu des dispositions du *Code du travail*.
- 11-3.07** Aucune disposition du présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lock-out ni ne peut conduire à un différend au sens donné à ce mot par le *Code du travail*.
- 11-3.08** Toute modification peut être annulée ou remplacée par entente écrite entre la commission et le syndicat. Cette entente doit respecter les exigences de la clause 11-3.06.

11-3.09 À la demande du syndicat, la commission libère, sans perte de traitement ni remboursement, un maximum de trois (3) employés réguliers, désignés par le syndicat, afin de participer aux rencontres conjointes requises pour discuter des dispositions relevant du présent article. Avant de s'absenter, l'employé doit aviser son supérieur immédiat.

11-4.00 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

11-4.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

11-5.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES

11-5.01 Le texte français constitue le texte officiel de la convention.

11-5.02 Toutes les clauses de la convention auxquelles est ajoutée la mention «Protocole» sont incluses dans le texte de la convention dans le seul but d'indiquer à la commission et au syndicat les buts que visent les parties négociantes à l'échelle nationale par la négociation et la conclusion d'ententes sur les dispositions de conventions dans le secteur de l'éducation. Elles n'engagent en aucune manière la responsabilité de la commission et du syndicat et ne sont pas assujetties à la procédure de règlement des griefs de la convention.

11-6.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

11-6.01 La convention entre en vigueur à la date de sa signature et n'a pas d'effet rétroactif, sauf dispositions expresses à l'effet contraire contenues aux clauses suivantes : 6-3.02, 6-3.03, 6-4.01, 6-6.01, 6-6.02, 6-6.03, 6-7.02 et 6-8.02 ainsi qu'à l'annexe XIX.

Il est entendu que les montants déjà versés par la commission réduisent d'autant ceux à être versés au même titre en vertu de la convention.

A1 11-6.02 La convention se termine le 30 juin 2003.

Cependant, les conditions de travail prévues à la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

11-6.03 Pour les employés à l'emploi de la commission à la date de la signature de la convention, les montants à être versés en application de la clause 11-6.01 le sont dans les soixante (60) jours de cette date.

11-6.04 Pour les employés à l'emploi de la commission entre le 1^{er} janvier 1999 et la date de la signature de la convention et qui ne le sont plus à cette dernière date, la commission produit au syndicat une liste de ces employés dans les cent vingt (120) jours de la signature de la convention et précise la dernière adresse connue.

L'employé concerné doit faire une demande écrite à cet effet à la commission dans les cent vingt (120) jours de la production de la liste. En cas de décès de l'employé, la demande peut être faite par ses ayants droit.

11-6.04 (suite)

Les montants à être versés en vertu de la clause 11-6.01 le sont dans les soixante (60) jours suivant la réception de la demande de l'employé au syndicat.

11-6.05 La commission fournit aux employés, avec une copie au syndicat, la synthèse des calculs de leur rétroactivité, et ce, en même temps que cette rétroactivité leur est versée.

11-6.06 La commission applique les nouvelles échelles de traitement prévues à l'annexe I dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention.

11-6.07 À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, la convention remplace toute convention collective antérieure conclue entre la commission et le syndicat.

11-6.08 La grève et le lock-out sont interdits à toute personne à compter de la date de la signature de la convention et tant que le droit à la grève et au lock-out n'est pas acquis, conformément aux dispositions du *Code du travail*.

A1

ANNEXE I

EMPLOYÉS DE SOUTIEN

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES POUR LES PÉRIODES :

- **du 1998-07-01 au 1998-12-31**
- **du 1999-01-01 au 1999-12-31**
- **du 2000-01-01 au 2000-12-31**
- **du 2001-01-01 au 2001-12-31**
- **du 2002-01-01 au 2003-03-31**
- **à compter du 2003-04-01**

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES
INDEX**I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE****I-1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique****PAGE**

Infirmière ou infirmier	149
Responsable d'un service de garde	150
Technicienne-interprète ou technicien-interprète	153
Technicienne ou technicien de travail social	152
Technicienne ou technicien de travaux pratiques	152
Technicienne ou technicien en administration	151
Technicienne ou technicien en arts graphiques	151
Technicienne ou technicien en audiovisuel	150
Technicienne ou technicien en bâtiment	152
Technicienne ou technicien en documentation	150
Technicienne ou technicien en écriture braille	150
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée	152
Technicienne ou technicien en électronique	152
Technicienne ou technicien en formation professionnelle	152
Technicienne ou technicien en gestion alimentaire	151
Technicienne ou technicien en informatique	153
Technicienne ou technicien en informatique, classe principale	153
Technicienne ou technicien en loisirs	150
Technicienne ou technicien en organisation scolaire	152
Technicienne ou technicien en psychométrie	150
Technicienne ou technicien en transport scolaire	151

I-2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique

Apparitrice ou appariteur	154
Éducatrice ou éducateur en service de garde	154
Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	155
Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire	155
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset	156
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale	156
Opératrice ou opérateur en informatique, classe I	156
Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale	157
Préposée ou préposé aux élèves handicapés	157
Relieuse ou relieur	157
Surveillante ou surveillant d'élèves	158
Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur	158

II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

Acheteuse ou acheteur	159
Agente ou agent de bureau, classe II	159
Agente ou agent de bureau, classe I	159
Agente ou agent de bureau, classe principale	159
Auxiliaire de bureau	160
Magasinière ou magasinier, classe II	160

	PAGE
Magasinière ou magasinier, classe I	160
Magasinière ou magasinier, classe principale	161
Secrétaire	161
Secrétaire d'école	161
Secrétaire de gestion	162
Téléphoniste	162
III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL	
III-1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié	
Apprentie ou apprenti de métiers	163
Ébéniste	163
Électricienne ou électricien	163
Électricienne ou électricien, classe principale	163
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie	163
Mécanicienne ou mécanicien, classe II	163
Mécanicienne ou mécanicien, classe I	163
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes	163
Menuisière ou menuisier	164
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	164
Peintre	164
Serrurière ou serrurier	164
Soudeuse ou soudeur	164
Spécialiste en mécanique d'ajustage	164
Tuyauteuse ou tuyauteur	164
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien	164
III-2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service	
Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds	165
Aide de métiers	165
Aide général de cuisine	165
Buandière ou buandier	165
Concierge (9275 m ² et plus)	165
Concierge (moins de 9275 m ²)	165
Concierge de nuit (9275 m ² et plus)	165
Concierge de nuit (moins de 9275 m ²)	165
Conductrice ou conducteur de véhicules légers	165
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds	165
Cuisinière ou cuisinier, classe III	165
Cuisinière ou cuisinier, classe II	165
Cuisinière ou cuisinier, classe I	165
Gardiennne ou gardien	166
Jardinière ou jardinier	166
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III	166
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II	166
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I	166

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE

I-I Sous-catégorie des emplois de soutien technique

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 1998-07-01 au 1998-12-31	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2003-03-31	Taux à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	16,04	16,28	16,69	17,11	17,54	17,89
02	16,58	16,83	17,25	17,68	18,12	18,53
03	17,09	17,35	17,78	18,22	18,68	19,24
04	17,60	17,86	18,31	18,77	19,24	19,94
05	18,16	18,43	18,89	19,36	19,84	20,67
06	18,71	18,99	19,46	19,95	20,45	21,44
07	19,31	19,60	20,09	20,59	21,10	22,24
08	19,91	20,21	20,72	21,24	21,77	23,04
09	20,63	20,94	21,46	22,00	22,55	23,90
10	21,38	21,70	22,24	22,80	23,37	24,78
11	22,25	22,58	23,14	23,72	24,31	25,70
12	23,30	23,65	24,24	24,85	25,47	26,65

Classes d'emplois : **Responsable d'un service de garde (à compter du 2000-01-01)**
Responsable d'un service de garde en milieu scolaire
(du 1998-07-01 au 1999-12-31)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	13,22	13,42	14,09	14,44	14,80	15,10
02	13,64	13,84	14,66	15,03	15,41	15,72
03	14,06	14,27	15,15	15,53	15,92	16,24
04	14,47	14,69	15,71	16,10	16,50	16,83
05	14,92	15,14	16,27	16,68	17,10	17,44
06	15,37	15,60	16,86	17,28	17,71	18,06
07	15,85	16,09	17,43	17,87	18,32	18,69
08	16,34	16,59	18,12	18,57	19,03	19,41
09			18,81	19,28	19,76	20,16
10			19,50	19,99	20,49	20,90
11			20,19	20,69	21,21	21,63
12			20,94	21,46	22,00	22,44

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien en audiovisuel**
Technicienne ou technicien en documentation
Technicienne ou technicien en écriture braille
Technicienne ou technicien en loisirs
Technicienne ou technicien en psychométrie

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	13,55	13,75	14,09	14,44	14,80	15,10
02	14,09	14,30	14,66	15,03	15,41	15,72
03	14,56	14,78	15,15	15,53	15,92	16,24
04	15,10	15,33	15,71	16,10	16,50	16,83
05	15,64	15,87	16,27	16,68	17,10	17,44
06	16,21	16,45	16,86	17,28	17,71	18,06
07	16,75	17,00	17,43	17,87	18,32	18,69
08	17,42	17,68	18,12	18,57	19,03	19,41
09	18,08	18,35	18,81	19,28	19,76	20,16
10	18,74	19,02	19,50	19,99	20,49	20,90
11	19,41	19,70	20,19	20,69	21,21	21,63
12	20,13	20,43	20,94	21,46	22,00	22,44

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien en administration**
Technicienne ou technicien en arts graphiques
Technicienne ou technicien en transport scolaire

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	13,79	14,00	14,35	14,71	15,08	15,38
02	14,26	14,47	14,83	15,20	15,58	15,89
03	14,84	15,06	15,44	15,83	16,23	16,55
04	15,36	15,59	15,98	16,38	16,79	17,13
05	15,96	16,20	16,61	17,03	17,46	17,81
06	16,53	16,78	17,20	17,63	18,07	18,43
07	17,20	17,46	17,90	18,35	18,81	19,19
08	17,84	18,11	18,56	19,02	19,50	19,89
09	18,51	18,79	19,26	19,74	20,23	20,63
10	19,19	19,48	19,97	20,47	20,98	21,40
11	19,91	20,21	20,72	21,24	21,77	22,21
12	20,69	21,00	21,53	22,07	22,62	23,07

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en gestion alimentaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	15,24	15,47	15,86	16,26	16,67	17,00
02	15,72	15,96	16,36	16,77	17,19	17,53
03	16,18	16,42	16,83	17,25	17,68	18,03
04	16,62	16,87	17,29	17,72	18,16	18,52
05	17,11	17,37	17,80	18,25	18,71	19,08
06	17,62	17,88	18,33	18,79	19,26	19,65
07	18,09	18,36	18,82	19,29	19,77	20,17
08	18,58	18,86	19,33	19,81	20,31	20,72
09	19,14	19,43	19,92	20,42	20,93	21,35
10	19,67	19,97	20,47	20,98	21,50	21,93
11	20,31	20,61	21,13	21,66	22,20	22,64
12	20,87	21,18	21,71	22,25	22,81	23,27

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien de travail social**
Technicienne ou technicien de travaux pratiques
Technicienne ou technicien en bâtiment
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée
Technicienne ou technicien en électronique
Technicienne ou technicien en formation professionnelle
Technicienne ou technicien en organisation scolaire

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	14,91	15,13	15,51	15,90	16,30	16,63
02	15,37	15,60	15,99	16,39	16,80	17,14
03	15,85	16,09	16,49	16,90	17,32	17,67
04	16,34	16,59	17,00	17,43	17,87	18,23
05	16,87	17,12	17,55	17,99	18,44	18,81
06	17,37	17,63	18,07	18,52	18,98	19,36
07	17,91	18,18	18,63	19,10	19,58	19,97
08	18,47	18,75	19,22	19,70	20,19	20,59
09	19,04	19,33	19,81	20,31	20,82	21,24
10	19,63	19,92	20,42	20,93	21,45	21,88
11	20,25	20,55	21,06	21,59	22,13	22,57
12	20,87	21,18	21,71	22,25	22,81	23,27

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique**
Technicienne-interprète ou technicien-interprète

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	15,59	15,82	16,22	16,63	17,05	17,39
02	16,13	16,37	16,78	17,20	17,63	17,98
03	16,63	16,88	17,30	17,73	18,17	18,53
04	17,19	17,45	17,89	18,34	18,80	19,18
05	17,75	18,02	18,47	18,93	19,40	19,79
06	18,32	18,59	19,05	19,53	20,02	20,42
07	18,92	19,20	19,68	20,17	20,67	21,08
08	19,54	19,83	20,33	20,84	21,36	21,79
09	20,19	20,49	21,00	21,53	22,07	22,51
10	20,84	21,15	21,68	22,22	22,78	23,24
11	21,52	21,84	22,39	22,95	23,52	23,99
12	22,23	22,56	23,12	23,70	24,29	24,78

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	18,65	18,93	19,40	19,89	20,39	20,80
02	19,30	19,59	20,08	20,58	21,09	21,51
03	19,91	20,21	20,72	21,24	21,77	22,21
04	20,62	20,93	21,45	21,99	22,54	22,99
05	21,32	21,64	22,18	22,73	23,30	23,77
06	22,03	22,36	22,92	23,49	24,08	24,56
07	22,86	23,20	23,78	24,37	24,98	25,48
08	23,65	24,00	24,60	25,22	25,85	26,37
09	24,48	24,85	25,47	26,11	26,76	27,30

I-2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechniqueClasse d'emplois : **Apparitrice ou appariteur**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	12,77	12,96	13,28	13,61	13,95	14,23
02	13,07	13,27	13,60	13,94	14,29	14,58
03	13,37	13,57	13,91	14,26	14,62	14,91
04	13,68	13,89	14,24	14,60	14,97	15,27
05	14,01	14,22	14,58	14,94	15,31	15,62

Classes d'emplois : **Éducatrice ou éducateur en service de garde
(à compter du 2000-01-01)
Préposée ou préposé au service de garde en milieu scolaire
(du 1998-07-01 au 1999-12-31)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	12,77	12,96	13,28	13,61	13,95	14,23
02	13,07	13,27	13,75	14,09	14,44	14,73
03	13,37	13,57	14,23	14,59	14,95	15,25
04	13,68	13,89	14,71	15,08	15,46	15,77
05	14,01	14,22	15,20	15,58	15,97	16,29
06			15,74	16,13	16,53	16,86
07			16,27	16,68	17,10	17,44

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	12,82	13,01	13,34	13,67	14,01	14,29
02	13,19	13,39	13,72	14,06	14,41	14,70
03	13,62	13,82	14,17	14,52	14,88	15,18
04	14,10	14,31	14,67	15,04	15,42	15,73
05	14,50	14,72	15,09	15,47	15,86	16,18
06	14,98	15,20	15,58	15,97	16,37	16,70
07	15,49	15,72	16,11	16,51	16,92	17,26
08	15,98	16,22	16,63	17,05	17,48	17,83
09	16,53	16,78	17,20	17,63	18,07	18,43
10	17,15	17,41	17,85	18,30	18,76	19,14

Classe d'emplois : **Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	13,44	13,64	13,98	14,33	14,69	14,98
02	13,85	14,06	14,41	14,77	15,14	15,44
03	14,25	14,46	14,82	15,19	15,57	15,88
04	14,69	14,91	15,28	15,66	16,05	16,37
05	15,13	15,36	15,74	16,13	16,53	16,86
06	15,57	15,80	16,20	16,61	17,03	17,37
07	16,04	16,28	16,69	17,11	17,54	17,89
08	16,51	16,76	17,18	17,61	18,05	18,41
09	17,01	17,27	17,70	18,14	18,59	18,96

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur de duplicateur offset**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	12,77	12,96	13,28	13,61	13,95	14,23
02	13,19	13,39	13,72	14,06	14,41	14,70
03	13,58	13,78	14,12	14,47	14,83	15,13
04	14,07	14,28	14,64	15,01	15,39	15,70
05	14,44	14,66	15,03	15,41	15,80	16,12
06	14,91	15,13	15,51	15,90	16,30	16,63
07	15,36	15,59	15,98	16,38	16,79	17,13

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	14,91	15,13	15,51	15,90	16,30	16,63
02	15,39	15,62	16,01	16,41	16,82	17,16
03	15,85	16,09	16,49	16,90	17,32	17,67
04	16,35	16,60	17,02	17,45	17,89	18,25
05	16,90	17,15	17,58	18,02	18,47	18,84

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe I**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	14,18	14,39	14,75	15,12	15,50	15,81
02	14,69	14,91	15,28	15,66	16,05	16,37
03	15,21	15,44	15,83	16,23	16,64	16,97
04	15,80	16,04	16,44	16,85	17,27	17,62
05	16,36	16,61	17,03	17,46	17,90	18,26
06	16,99	17,24	17,67	18,11	18,56	18,93

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	16,99	17,24	17,67	18,11	18,56	18,93
02	17,56	17,82	18,27	18,73	19,20	19,58
03	18,18	18,45	18,91	19,38	19,86	20,26
04	18,75	19,03	19,51	20,00	20,50	20,91
05	19,40	19,69	20,18	20,68	21,20	21,62
06	20,05	20,35	20,86	21,38	21,91	22,35
07	20,73	21,04	21,57	22,11	22,66	23,11

Classe d'emplois : **Préposée ou préposé aux élèves handicapés**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	12,77	12,96	13,28	13,61	13,95	14,23
02	13,15	13,35	13,68	14,02	14,37	14,66
03	13,52	13,72	14,06	14,41	14,77	15,07
04	13,95	14,16	14,51	14,87	15,24	15,54
05	14,35	14,57	14,93	15,30	15,68	15,99
06	14,77	14,99	15,36	15,74	16,13	16,45

Classe d'emplois : **Relieuse ou relieur**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
	15,96	16,20	16,61	17,03	17,46	17,81

Classe d'emplois : **Surveillante ou surveillant d'élèves**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	12,77	12,96	13,28	13,61	13,95	14,23
02	13,07	13,27	13,60	13,94	14,29	14,58
03	13,37	13,57	13,91	14,26	14,62	14,91
04	13,68	13,89	14,24	14,60	14,97	15,27
05	14,01	14,22	14,58	14,94	15,31	15,62

Classe d'emplois : **Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	12,77	12,96	13,28	13,61	13,95	14,23
02	13,15	13,35	13,68	14,02	14,37	14,66
03	13,52	13,72	14,06	14,41	14,77	15,07
04	13,95	14,16	14,51	14,87	15,24	15,54
05	14,35	14,57	14,93	15,30	15,68	15,99
06	14,77	14,99	15,36	15,74	16,13	16,45

II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIFClasse d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe II**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	12,77	12,96	13,28	13,61	13,95	14,23
02	13,07	13,27	13,60	13,94	14,29	14,58
03	13,37	13,57	13,91	14,26	14,62	14,91
04	13,68	13,89	14,24	14,60	14,97	15,27

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe I**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	13,67	13,88	14,23	14,59	14,95	15,25
02	14,14	14,35	14,71	15,08	15,46	15,77
03	14,61	14,83	15,20	15,58	15,97	16,29
04	15,13	15,36	15,74	16,13	16,53	16,86
05	15,64	15,87	16,27	16,68	17,10	17,44

Classes d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe principale
Acheteuse ou acheteur**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	15,96	16,20	16,61	17,03	17,46	17,81
02	16,43	16,68	17,10	17,53	17,97	18,33
03	16,98	17,23	17,66	18,10	18,55	18,92
04	17,54	17,80	18,25	18,71	19,18	19,56
05	18,08	18,35	18,81	19,28	19,76	20,16
06	18,58	18,86	19,33	19,81	20,31	20,72

Classe d'emplois : **Auxiliaire de bureau**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	12,70	12,89	13,21	13,54	13,88	14,16

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe II**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	12,77	12,96	13,28	13,61	13,95	14,23
02	13,07	13,27	13,60	13,94	14,29	14,58
03	13,37	13,57	13,91	14,26	14,62	14,91
04	13,68	13,89	14,24	14,60	14,97	15,27

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe I**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	13,92	14,13	14,48	14,84	15,21	15,51
02	14,40	14,62	14,99	15,36	15,74	16,05
03	14,87	15,09	15,47	15,86	16,26	16,59
04	15,36	15,59	15,98	16,38	16,79	17,13
05	15,88	16,12	16,52	16,93	17,35	17,70

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	15,85	16,09	16,49	16,90	17,32	17,67
02	16,41	16,66	17,08	17,51	17,95	18,31
03	16,98	17,23	17,66	18,10	18,55	18,92
04	17,54	17,80	18,25	18,71	19,18	19,56
05	18,09	18,36	18,82	19,29	19,77	20,17
06	18,70	18,98	19,45	19,94	20,44	20,85
07	19,33	19,62	20,11	20,61	21,13	21,55

Classe d'emplois : **Secrétaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	12,77	12,96	13,28	13,61	13,95	14,23
02	13,15	13,35	13,68	14,02	14,37	14,66
03	13,52	13,72	14,06	14,41	14,77	15,07
04	13,95	14,16	14,51	14,87	15,24	15,54
05	14,35	14,57	14,93	15,30	15,68	15,99
06	14,77	14,99	15,36	15,74	16,13	16,45

Classe d'emplois : **Secrétaire d'école**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	14,06	14,27	14,63	15,00	15,38	15,69
02	14,47	14,69	15,06	15,44	15,83	16,15
03	14,92	15,14	15,52	15,91	16,31	16,64
04	15,37	15,60	15,99	16,39	16,80	17,14
05	15,85	16,09	16,49	16,90	17,32	17,67
06	16,34	16,59	17,00	17,43	17,87	18,23

Classe d'emplois : **Secrétaire de gestion**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	14,92	15,14	15,52	15,91	16,31	16,64
02	15,37	15,60	15,99	16,39	16,80	17,14
03	15,85	16,09	16,49	16,90	17,32	17,67
04	16,34	16,59	17,00	17,43	17,87	18,23

Classe d'emplois : **Téléphoniste**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	1998-07-01 au 1998-12-31	1999-01-01 au 1999-12-31	2000-01-01 au 2000-12-31	2001-01-01 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2003-03-31	à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	12,77	12,96	13,28	13,61	13,95	14,23
02	13,07	13,27	13,60	13,94	14,29	14,58
03	13,37	13,57	13,91	14,26	14,62	14,91

III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

III-I Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié

Semaine : 38,75 heures

Classe d'emplois	Taux 1998-07-01 au 1998-12-31	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2003-03-31	Taux à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Apprentie ou apprenti de métiers :						
1 ^{re} année	12,70	12,89	13,21	13,54	13,88	14,16
2 ^e année	13,10	13,30	13,63	13,97	14,32	14,61
3 ^e année	13,56	13,76	14,10	14,45	14,81	15,11
4 ^e année	14,01	14,22	14,58	14,94	15,31	15,62
Ébéniste	17,78	18,05	18,50	18,96	19,43	19,82
Électricienne ou électricien	17,78	18,05	18,50	18,96	19,43	19,82
Électricienne ou électricien, classe principale	18,91	19,19	19,67	20,16	20,66	21,07
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie	18,91	19,19	19,67	20,16	20,66	21,07
Mécanicienne ou mécanicien, classe II	16,53	16,78	17,20	17,63	18,07	18,43
Mécanicienne ou mécanicien, classe I	17,78	18,05	18,50	18,96	19,43	19,82
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes :						
Classe 4	14,77	14,99	15,36	15,74	16,13	16,45
Classe 3	16,34	16,59	17,00	17,43	17,87	18,23
Classe 2	17,96	18,23	18,69	19,16	19,64	20,03
Classe 1	18,55	18,83	19,30	19,78	20,27	20,68

Classe d'emplois	Taux 1998-07-01 au 1998-12-31	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2003-03-31	Taux à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Menuisière ou menuisier	17,01	17,27	17,70	18,14	18,59	18,96
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	17,01	17,27	17,70	18,14	18,59	18,96
Peintre	15,77	16,01	16,41	16,82	17,24	17,58
Serrurière ou serrurier	16,18	16,42	16,83	17,25	17,68	18,03
Soudeuse ou soudeur	17,78	18,05	18,50	18,96	19,43	19,82
Spécialiste en mécanique d'ajustage	17,78	18,05	18,50	18,96	19,43	19,82
Tuyauteuse ou tuyauteur	17,78	18,05	18,50	18,96	19,43	19,82
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien	16,34	16,59	17,00	17,43	17,87	18,23

III-2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service

Semaine : 38,75 heures

Classe d'emplois	Taux 1998-07-01 au 1998-12-31	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2003-03-31	Taux à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds	13,68	13,89	14,24	14,60	14,97	15,27
Aide de métiers	14,01	14,22	14,58	14,94	15,31	15,62
Aide général de cuisine	13,07	13,27	13,60	13,94	14,29	14,58
Buandière ou buandier	13,37	13,57	13,91	14,26	14,62	14,91
Concierge (9275 m² et plus)	16,08	16,32	16,73	17,15	17,58	17,93
Concierge (moins de 9275 m²)	14,59	14,81	15,18	15,56	15,95	16,27
Concierge de nuit (9275 m² et plus)	15,50	15,73	16,12	16,52	16,93	17,27
Concierge de nuit (moins de 9275 m²)	14,23	14,44	14,80	15,17	15,55	15,86
Conductrice ou conducteur de véhicules légers	13,68	13,89	14,24	14,60	14,97	15,27
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds	15,64	15,87	16,27	16,68	17,10	17,44
Cuisinière ou cuisinier, classe III	14,78	15,00	15,38	15,76	16,15	16,47
Cuisinière ou cuisinier, classe II	16,34	16,59	17,00	17,43	17,87	18,23
Cuisinière ou cuisinier, classe I	17,01	17,27	17,70	18,14	18,59	18,96

Classe d'emplois	Taux 1998-07-01 au 1998-12-31	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2003-03-31	Taux à compter du 2003-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Gardiennne ou gardien	13,07	13,27	13,60	13,94	14,29	14,58
Jardinière ou jardinier	14,77	14,99	15,36	15,74	16,13	16,45
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III (aide domestique)	12,70	12,89	13,21	13,54	13,88	14,16
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II (aide-concierge, journalier)	13,37	13,57	13,91	14,26	14,62	14,91
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I (poseuse ou poseur de vitres, poseuse ou poseur de tuiles, sableuse ou sableur)	14,59	14,81	15,18	15,56	15,95	16,27

ANNEXE II

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

- 1) Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi l'employé pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit, à titre de frais de déménagement, dans le cadre de la relocalisation prévue à l'article 7-3.00.
- 2) Les frais de déménagement ne sont applicables à un employé que si le Bureau régional de placement accepte que la relocalisation de cet employé nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail de l'employé et son ancien domicile est supérieure à soixante-cinq (65) kilomètres.

Frais de transport de meubles et effets personnels

- 3) La commission rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'employé visé, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'il fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.
4. La commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de l'employé à moins que l'endroit de son nouveau domicile soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, d'un canot, etc., ne sont pas remboursés par la commission.

Entreposage

- 5) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'employé et de ses dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Dépenses concomitantes de déplacement

- 6) La commission paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) à tout employé tenant logement en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que cet employé ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la commission. Dans le cas où l'employé ne tient pas logement, la commission paie une allocation de déplacement de deux cents dollars (200 \$).

Compensation pour le bail

- 7) L'employé visé au paragraphe 1) a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la commission paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, la commission dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, l'employé qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, l'employé doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.
- 8) Si l'employé choisit de sous-louer lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de la commission.

ANNEXE II (suite)**Remboursement des dépenses inhérentes à la vente ou à l'achat d'une maison**

- 9) La commission rembourse, relativement à la vente de la maison constituant le domicile de l'employé relocalisé, les dépenses suivantes :
- a) les honoraires d'un agent d'immeubles, sur production du contrat avec l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agent;
 - b) les frais d'actes notariés imputables à l'employé pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que l'employé soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que cette maison soit vendue;
 - c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;
 - d) le paiement des droits de mutation de propriétaire exigible du propriétaire par la municipalité, le cas échéant.
- 10) Lorsque la maison de l'employé relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la commission rembourse pour une période n'excédant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes :
- a) les taxes municipales et scolaires;
 - b) l'intérêt sur l'hypothèque;
 - c) le coût de la prime d'assurance.
- 11) Dans le cas où l'employé relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison constituant son domicile, il peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin de lui éviter une double charge financière, du fait que sa résidence principale n'est pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé. La commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison n'est pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, la commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages, encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission.

Frais de séjour et d'assignation

- 12) Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse l'employé de ses frais de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage à la commission, pour lui et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.
- 13) Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de la commission ou si le conjoint et l'enfant ou les enfants mineurs ne sont pas relocalisés immédiatement, la commission assume les frais de transport de l'employé pour les visiter, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cents (500) kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour et, une (1) fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1600) kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à cinq cents (500) kilomètres.
- 14) Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par l'employé des pièces justificatives à la commission qui l'engage.

ANNEXE III

RÉGIME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE

CI-APRÈS APPELÉE LA COMMISSION

ET

NOM : _____ **PRÉNOM :** _____

ADRESSE : _____

CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYÉ

ANNEXE III (suite)**OBJET : CONGÉ AUTOFINANCÉ****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 XI des présentes.

II- Durée du congé autofinancé

Le congé autofinancé est d'une durée de _____, soit du _____ au _____.

Au retour du congé, l'employé reprend son poste. Si son poste a été aboli ou s'il a été déplacé, conformément à la convention, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

Dans le cas où l'employé en disponibilité est relocalisé chez un autre employeur au cours de la durée du présent contrat, le contrat est transféré chez ce nouvel employeur, à moins que ce dernier ne refuse, auquel cas les dispositions de l'article V des présentes s'appliquent; toutefois, en application de l'article V la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si l'employé doit rembourser la commission avec laquelle le présent contrat a été signé.

La durée du congé doit être d'au moins six (6) mois consécutifs et celui-ci ne peut être interrompu pour quelques raisons que ce soit, et ce, quelle que soit sa durée telle que prévue à la clause 5-11.05.

Au cours du congé autofinancé, l'employé ne peut recevoir de la commission ou d'une autre personne ou société avec qui la commission a un lien de dépendance aucune rémunération autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement déterminé à l'article III pour la durée du contrat.

Malgré toute disposition en raison des avantages et conditions auxquels les employés peuvent bénéficier durant le contrat, le congé autofinancé ne peut pas débiter plus tard qu'à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à compter de laquelle le traitement de l'employé a commencé à être autofinancé.

III- Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, l'employé reçoit ____% du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention.

(Le pourcentage applicable est indiqué à la clause 5-11.05 de la convention)

IV- Avantages

a) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, l'employé bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- Régime d'assurance vie;
- Régime d'assurance maladie;
- Accumulation des congés de maladie, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel il a droit en vertu de l'article III ci-dessus;
- Accumulation de l'ancienneté;
- Accumulation de l'expérience.

ANNEXE III (suite)

- b) Pendant le congé autofinancé, l'employé n'a droit à aucune des primes prévues à la convention. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, il a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'article III.
- c) Aux fins des vacances, le congé autofinancé constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé autofinancé, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III des présentes. Les vacances réputées utilisées durant le congé autofinancé sont proportionnelles à la durée du congé.
- d) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur et le traitement moyen est établi sur la base du traitement que l'employé aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé autofinancé.
- e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, l'employé a droit à tous les autres avantages de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.
- f) La commission maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au Régime d'assurance maladie du Québec et au Régime de santé et sécurité au travail durant la période de congé.

V- Retraite, désistement ou démission de l'employé

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de l'employé, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites.

A) L'employé a déjà bénéficié du congé autofinancé (traitement versé en trop)

L'employé rembourse¹ à la commission un montant égal à la différence entre le traitement reçu pendant la durée d'exécution du contrat et le traitement auquel il aurait eu droit pour la même période si son congé avait été non rémunéré.

Le remboursement ne comporte pas d'intérêt.

B) L'employé n'a pas bénéficié du congé autofinancé (traitement non versé)

La commission rembourse à l'employé, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel il aurait eu droit en vertu de la convention s'il n'avait pas signé le contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt.

C) Le congé autofinancé est en cours

Le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

traitement reçu par l'employé pendant la durée d'exécution du contrat moins le traitement auquel il aurait eu droit pour la même période si son congé (période écoulée) avait été non rémunéré. Si le solde obtenu est positif, l'employé rembourse ce solde à la commission; si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde à l'employé.

Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

¹ La commission et l'employé peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

ANNEXE III (suite)**VI- Mise à pied ou congédiement de l'employé**

Advenant la mise à pied ou le congédiement de l'employé, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues aux paragraphes A), B) ou C) de l'article V s'appliquent alors.

VII- Congé sans traitement et mise à pied temporaire

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

Toutefois, si le total de ces congés sans traitement ou de 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 les dispositions de l'article V du présent contrat s'appliquent.

VIII- Mise en disponibilité de l'employé

Dans le cas où l'employé est mis en disponibilité au cours du contrat, la participation au régime est maintenue.

Advenant une relocalisation chez un autre employeur du secteur de l'éducation, les dispositions prévues à l'article II concernant l'employé relocalisé s'appliquent.

IX- Décès de l'employé

Advenant le décès de l'employé pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent, si l'employé doit rembourser la commission par application de l'article V.

X- Invalidité**A) L'invalidité survient au cours du congé autofinancé**

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé autofinancé et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de l'employé, aux fins d'application des dispositions de la clause 5-3.32.

Par ailleurs, il a droit, durant son congé autofinancé, au traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

À la fin du congé, s'il est encore invalide, il aura droit à la prestation d'assurance salaire et celle-ci, en application de la clause 5-3.32, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, s'il est encore invalide, il reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

B) L'invalidité survient après que l'employé ait bénéficié de son congé autofinancé

La participation de l'employé au présent contrat se poursuit et la prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.32, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, s'il est encore invalide, il reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

ANNEXE III (suite)**C) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié**

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

- 1E il peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé au moment où il n'est plus invalide. L'employé reçoit alors sa prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.32, sur la base du traitement déterminé au présent contrat.

Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, le contrat peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année, jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, l'employé a droit à la prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.32, basée sur son traitement régulier;

- 2E il peut mettre fin au contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B) de l'article V). La prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.32, est basée sur son traitement régulier.

D) L'invalidité dure plus de deux (2) ans

À la fin de ces deux (2) années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si l'employé doit rembourser la commission en application de l'article V.

XI- Accident du travail et maladie professionnelle

Lorsque survient un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'article 5-9.00 s'applique à la date de l'événement; l'employé se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants :

- 1E Interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois le contrat prend fin après deux (2) ans d'interruption et l'article V des présentes s'applique alors.

- 2E Mettre fin au contrat à la date de l'événement, l'article V des présentes s'appliquant alors.

XII- Congé de maternité (vingt (20) semaines) et congé d'adoption (dix (10) semaines)

- 1E Si le congé de maternité ou d'adoption survient avant ou après la prise du congé, la participation au présent contrat est interrompue pour une période maximale de vingt (20) semaines ou dix (10) semaines, selon le cas; le contrat est alors prolongé d'autant, les dispositions de l'article 5-4.00 s'appliquent, et les indemnités prévues à cet article sont établies sur la base du traitement régulier.

- 2E Toutefois, si le congé de maternité ou d'adoption survient avant la prise du congé, l'employé peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B) de l'article V). Les indemnités prévues à l'article 5-4.00 sont basées sur son traitement régulier.

En foi de quoi, les parties ont signé à _____, ce __^e jour du mois de _____ 200 ____.

Pour la commission scolaire

Signature de l'employé

ANNEXE IV

DROITS PARENTAUX

Le gouvernement s'engage à garantir qu'à compter de l'entrée en vigueur de la convention, l'employée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'employeur en vertu de la section II, indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-emploi, qui pourraient survenir postérieurement à cette entrée en vigueur mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

Par ailleurs, les parties se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans l'un des cas suivants :

- i) si Développement des ressources humaines Canada (DRHC) avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire d'assurance-emploi;
- ii) si, par la suite, DRHC modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention collective.

Advenant une modification au régime fédéral d'assurance-emploi concernant les droits parentaux ou l'instauration d'un régime de congés parentaux pour tous les travailleurs et travailleuses du Québec, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

De même, advenant une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

ANNEXE V**LÉSION PROFESSIONNELLE**

- A) Tant que l'employé qui a travaillé plus de six (6) mois dans le cadre de l'article 10-2.00 a droit à une indemnité de remplacement du revenu au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001) mais au plus tard jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, il a droit de recevoir de la commission en lieu et place de chaque paie et, conformément à la clause 10-2.05, selon le cas, un montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu que la Commission de la santé et de la sécurité du travail doit lui verser, le cas échéant, conformément à la Loi.

La commission effectue, sur ce montant, toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi ou la convention.

- B) Lorsque la commission, par application du paragraphe précédent, avance quelque montant à un employé, ce dernier doit signer les formules requises afin d'autoriser la Commission de la santé et de la sécurité du travail à rembourser à la commission tout montant ainsi versé. En aucun cas, la commission ne peut être tenue de verser à un employé un montant supérieur au traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré au travail ni un montant supérieur à l'indemnité de remplacement du revenu que verse la Commission de la santé et de la sécurité du travail à cet employé, le cas échéant.
- C) Aux fins d'application des paragraphes A) et B) précédents, les paragraphes A), B) et F) de la clause 5-9.03 s'appliquent.
- D) L'employé concerné ne peut, par application de la présente annexe, le cas échéant, bénéficier de plus de droits dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.
- E) Si la commission avance à un employé quelque montant qui ne peut être remboursé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, la commission peut alors récupérer de l'employé tout montant ainsi versé, conformément à la clause 6-9.04.

ANNEXE VI**LETTRE D'INTENTION
RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE****1) MODIFICATIONS LÉGISLATIVES**

Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter à la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2), 3) et 6); à la *Loi sur le régime de retraite des enseignants* (RRE) et à la *Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires* (RRF), les modifications prévues aux articles 2) et 4) et à la *Loi sur le régime de retraite de certains enseignants* (RRCE) les modifications prévues aux articles 2) et 5), le cas échéant.

Les modifications entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2000, à moins d'indications à l'effet contraire.

2) MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP, AU RRE, AU RRF ET AU RRCE**A) Définition de conjoint**

La définition de conjoint prévue au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE est modifiée afin de prévoir la reconnaissance du conjoint de fait après une année de cohabitation :

- si un enfant est né ou à naître de cette union ou
- si un enfant a été conjointement adopté au cours de cette union ou
- si l'un a adopté l'enfant de l'autre au cours de cette union.

B) Compensation de la réduction actuarielle

Une personne visée par le RREGOP, le RRE, le RRF ou le RRCE, qui a droit à une rente avec réduction actuarielle au moment de sa prise de retraite, peut compenser partiellement ou totalement cette réduction actuarielle en versant à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) les montants nécessaires.

Les hypothèses actuarielles actuellement utilisées pour calculer la valeur de cette compensation doivent être modifiées de façon à ce que ce bénéficiaire ne génère ni gain ni perte actuariel pour les régimes de retraite.

Ces nouvelles hypothèses de même que leur application sont déterminées par le comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable. Elles entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2001 et s'appliquent à une personne dont la date de retraite est effective à compter de cette date ou après.

C) Exonération des cotisations

La période donnant droit à l'exonération des cotisations, en vertu de l'article 21 du RREGOP, de l'article 18 du RRE et de l'article 60 du RRF, passe de deux (2) années à trois (3) années, et ce, dans le respect des règles fiscales. Le traitement admissible reconnu est celui que l'employé aurait reçu s'il était demeuré au travail, sauf s'il est couvert par un contrat d'assurance salaire, lequel prévoit qu'un assureur verse ses cotisations sur un traitement admissible plus avantageux.

Toutefois, cette disposition ne peut avoir pour effet de prolonger le lien d'emploi actuellement prévu dans la convention. Par ailleurs, le droit à l'exonération est accordé pour une troisième année, même si l'employé n'est plus admissible à recevoir des prestations d'assurance salaire au cours de cette période.

ANNEXE VI (suite)

Le participant déclaré invalide à la fin du vingt-quatrième (24^e) mois d'exonération est présumé invalide une troisième année aux fins de l'exonération, sauf s'il recommence à cotiser à son régime de retraite à la suite d'un retour au travail, décède ou prend sa retraite avant l'expiration de cette période.

Cette nouvelle disposition s'applique à un participant pour qui l'exonération de ses cotisations a débuté le 1^{er} janvier 1998 ou après.

D) Employé invalide au sens de l'article 93 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*

Les parties conviennent de mandater le comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable afin de mettre en place les dispositions nécessaires pour permettre à un participant qui est invalide, au sens de l'article 93 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, de continuer à participer à son régime de retraite s'il choisit de cotiser, conformément à l'article 116 de cette Loi.

3) AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP**A) Taux de cotisation des participants**

À compter du 1^{er} janvier 1999, le taux de cotisation du RREGOP est fixé à 6,20 %. Comme la réduction du taux de cotisation n'a pas pu être appliquée en 1999, le taux applicable en 2000 et 2001 est de 5,35 %.

À compter du 1^{er} janvier 2002, le taux de cotisation est de 6,20 %, sous réserve des résultats de l'évaluation actuarielle du régime produite sur les données arrêtées au 31 décembre 1999.

Malgré le taux de cotisation applicable à compter du 1^{er} janvier 1999, un participant n'a pas droit à un remboursement de cotisations pour l'écart de taux de cotisation entre 7,95 % et 6,20 % pour l'année 1999.

B) Introduction de deux (2) nouveaux critères permanents d'admissibilité à la retraite sans réduction actuarielle

- soixante (60) ans d'âge;
- trente-cinq (35) années de service.

L'âge normal de la retraite demeure cependant soixante-cinq (65) ans.

C) Revalorisation de certaines années de service

Les années de service donnant droit à un crédit de rente, à un certificat de rente libérée, celles visées au quatrième alinéa de l'article 221.1 ou reconnues aux fins d'admissibilité à la retraite, malgré un transfert dans un compte de retraite immobilisé (CRI), sont revalorisées en conformité avec les lois fiscales, par une prestation viagère à raison de 1,1 % du traitement moyen aux fins du calcul de la rente, par année de service ainsi reconnue. Cette prestation viagère est réversible au conjoint selon les modalités du régime.

À cette prestation viagère s'ajoute un montant de deux cent trente dollars (230 \$) pour chacune de ces années ainsi reconnues versé jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Le montant total de ces deux (2) prestations est payable à la même date que la rente de retraite, réduit actuariellement, le cas échéant, du même pourcentage que cette rente et indexé annuellement à IPC - 3 %.

ANNEXE VI (suite)

La revalorisation prévue au premier alinéa est prise en considération dans l'évaluation du bénéfice payable à un participant qui décède ou quitte avant l'admissibilité à la retraite. Elle ne peut cependant être accordée à un employé retraité qui effectue un retour au travail après le 31 décembre 1999 ou à une autre date.

Lorsqu'un participant bénéficie de la revalorisation de certaines années, le montant total de la rente de retraite, des prestations additionnelles et des crédits de rente ne peut excéder le montant de la rente qu'un participant peut acquérir avec trente-cinq (35) années de service crédité. Le montant maximum de la revalorisation payable est établi en conformité avec l'annexe 1.

L'employé qui a pris sa retraite depuis le 1^{er} janvier 2000 doit formuler une demande de rachat avant le 31 décembre 2000 s'il désire bénéficier de ce droit pour des années non encore reconnues. La CARRA doit prendre les mesures nécessaires pour informer tous les employés retraités du RREGOP depuis le 1^{er} janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

D) Indexation des rentes de retraite

Pour le service acquis après le 31 décembre 1999, la rente de retraite est indexée annuellement selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :

- du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant trois pour cent (3 %) (IPC - 3 %);
- de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Pour le participant dont le nombre d'années de service crédité excède trente-cinq (35) années, la formule d'indexation applicable à sa rente de retraite doit privilégier les périodes de service les plus avantageuses aux fins du calcul de l'indexation.

E) Années de service reconnues aux fins d'admissibilité à la retraite

Un participant qui occupe une fonction visée au moins une journée dans une année civile se voit reconnaître aux fins d'admissibilité le même service que celui reconnu à un participant à temps plein. Ce bénéfice s'applique à un employé en congé sans traitement, même si ce congé s'échelonne du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une année.

Le temps ainsi reconnu doit être du temps non travaillé postérieur au 31 décembre 1986.

Pour l'année de début de la participation au régime de retraite et l'année de la prise de retraite ou du transfert à la suite d'une cessation de participation, la reconnaissance du temps non travaillé équivaut à la période sur laquelle s'échelonne respectivement la date du début de participation et le 31 décembre de l'année ou entre celle du 1^{er} janvier et la date de cessation de fonction.

Lors du retour au travail d'un employé pensionné, les critères d'admissibilité à la retraite ne sont pas revus pour tenir compte du nouveau service aux fins d'admissibilité.

La reconnaissance du service aux fins de l'admissibilité à la retraite n'entraîne pas de changement au calcul du traitement moyen aux fins du calcul de la rente.

La reconnaissance des années aux fins d'admissibilité ne doit pas aller à l'encontre d'un facteur de réduction de trois pour cent (3 %) par année qui est appliqué si un employé ne satisfait pas à l'un ou l'autre des critères suivants :

ANNEXE VI (suite)

- soixante (60) ans d'âge;
- trente (30) années de service;
- le facteur quatre-vingts (80) (âge et années de service);

sans que soit prise en compte une période non travaillée en cours d'emploi mais en ajoutant, le cas échéant, au plus cinq (5) années relatives à une période admissible d'absence temporaire ou de salaire réduit. De plus, ce test doit être appliqué à tous les participants qui prennent leur retraite.

F) Date limite

La date limite prévue à l'article 87 de la *Loi sur le RREGOP* est abrogée, à compter du 1^{er} juillet 2000, en faisant les adaptations nécessaires à l'article 86.

G) Pouvoirs et devoirs du comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable

Le comité de retraite peut décider des modalités de mise en œuvre d'une entente intervenue entre les parties, sauf si ces modalités sont déjà prévues à cette entente. Ces décisions doivent respecter l'enveloppe budgétaire de la CARRA.

Le comité de retraite peut soumettre aux parties une recommandation visant à améliorer l'application des régimes de retraite. Cette recommandation doit recueillir la majorité des voix au sein de chacune des parties, si elle implique une hausse du coût du régime ou un débordement de l'enveloppe budgétaire de la CARRA. Dans ce cas, le président ne peut exercer son vote prépondérant.

H) Poste budgétaire supplémentaire

Un poste budgétaire spécifique est créé pour défrayer les coûts occasionnés par l'utilisation de spécialistes engagés par les représentants des employés au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable pour réaliser des études ou des mandats ad hoc. Ces derniers doivent dresser une liste d'activités dont les coûts peuvent être assumés à même ce budget.

Ce budget spécifique est alimenté à même le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier RREGOP) du compte 301, à raison d'un maximum de cent cinquante mille dollars (150 000 \$) par année. L'excédent non utilisé une année peut être reporté à l'année suivante, mais ce budget spécifique ne peut excéder deux cent cinquante mille dollars (250 000 \$) par année.

Les représentants des participants au comité de vérification du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable sont mandatés pour veiller à l'application des règles régissant l'octroi des sommes allouées et l'utilisation de celles-ci. Cette façon de faire n'a pas pour effet de soustraire l'utilisation de ces sommes du processus de vérification en vigueur dans le secteur public.

Sur invitation des représentants des participants, les spécialistes engagés par ces derniers, dans le cadre d'études ou mandats ad hoc, peuvent participer aux comités institutionnels du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable (comité de retraite, comité de vérification ou comité de placement) et aux comités ad hoc mis en place par le comité de retraite.

I) Demandes conjointes d'études à la CARRA

Les parties conviennent que les coûts relatifs aux demandes d'études qu'elles formulent conjointement à la CARRA sont assumés à même le budget de cette dernière.

ANNEXE VI (suite)**4) AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRE ET AU RRF****A) Taux de cotisation des participants**

L'ensemble des participants du RRE et du RRF choisissent majoritairement entre :

- la diminution du taux de cotisation équivalente à celle du taux de cotisation d'un participant du RREGOP
- ou
- l'indexation annuelle de leur rente de retraite pour le service acquis après le 31 décembre 1999 selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :
 - . du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant trois pour cent (3 %) (IPC - 3%);
 - . de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Les modalités applicables pour le vote sont celles apparaissant à l'annexe 2 de la présente entente.

Si les employés choisissent une diminution du taux de cotisation, la formule de cotisation devient pour les années 2000 et 2001 :

Au RRE

- 5,48 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*;
- 4,68 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette Loi;
- 5,48 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette Loi.

Au RRF

- 4,65 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*;
- 3,85 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette Loi;
- 4,65 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette Loi.

À compter du 1^{er} janvier 2002, pour l'année 2002 et les suivantes, la formule de cotisation devient pour ces années :

Au RRE

- 6,33 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*;
- 5,20 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette Loi;
- 6,33 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette Loi.

ANNEXE VI (suite)**Au RRF**

- 5,50 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*;
- 4,37 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette Loi;
- 5,50 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette Loi.

Pour le participant dont le nombre d'années de service crédité excède trente-cinq (35) années, la formule d'indexation applicable à la rente de retraite doit privilégier les périodes de service les plus avantageuses aux fins du calcul de l'indexation.

B) Harmonisation fiscale

Le RRE et le RRF sont modifiés de façon à ce que ces régimes respectent les dispositions fiscales en matière de retraite, notamment quant à la définition d'invalidité et à la rente minimale visée aux articles 65 du RRE et du RRF.

Un régime de prestations supplémentaires, garantissant aux participants du RRE et du RRF les droits qu'ils avaient avant les modifications prévues au paragraphe précédent, est mis en place.

C) Rachat d'une période de stage rémunéré au RRE et au RRF

Le RRE et le RRF sont modifiés de manière à y inclure un droit de rachat permettant aux participants de ces régimes de faire reconnaître une période de stage rémunéré aux fins d'admissibilité à la retraite.

Ce droit de rachat est soumis aux mêmes règles, conditions et modalités que celles prévues au RREGOP. Le bénéfice acquis est un crédit de rente équivalent à celui qui est acquis en vertu du RREGOP.

Les modalités de mise en œuvre de ce bénéfice sont établies par le comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable. L'employé qui a pris sa retraite depuis le 1^{er} janvier 2000 doit formuler une demande de rachat avant le 31 décembre 2000 s'il désire bénéficier de ce droit. La CARRA doit prendre les mesures nécessaires pour informer tous les employés retraités du RRE ou du RRF depuis le 1^{er} janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

La revalorisation prévue au paragraphe 3 C) s'applique au présent bénéfice, en y faisant les adaptations nécessaires, et le gouvernement assume totalement le financement de cette revalorisation.

5) AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRCE

Les modifications apportées au RREGOP, en vertu des paragraphes 3 A), 3 D) et 3 F) , s'appliquent aussi aux participants du RRCE de même qu'au paragraphe 3 C), si des crédits de rente demeurent payables en vertu du RREGOP.

ANNEXE VI (suite)

6) FINANCEMENT DE CERTAINES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP**A) Revalorisation prévue au paragraphe 3 C) de la présente lettre d'intention**

- 1) Le paiement de la totalité des prestations additionnelles découlant des années de service donnant droit à la revalorisation (1,1 % + 230 \$) provient du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301. Cependant, le gouvernement s'engage à verser à ce fonds les sommes nécessaires pour assumer la valeur de ces prestations additionnelles en excédent de 680 millions, en dollars du 1^{er} janvier 2000.
- 2) Dans les six (6) mois suivant le dépôt de la prochaine évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la *Loi sur le RREGOP*, la valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est déterminée sur la base des hypothèses retenues pour cette évaluation actuarielle. Cette valeur actuarielle établie au 31 décembre 1999 tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. À cette fin, les ajustements aux crédits de rente rachat et RCR effectifs au 1^{er} janvier 2000 sont considérés.
- 3) La valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises annuellement au cours des années 2000 et suivantes est déterminée au 1^{er} janvier de chacune de ces années. Chacune des valeurs actuarielles tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. Le calcul de ces valeurs est effectué dans l'année civile qui suit l'année d'acquisition des prestations additionnelles en cause, sur la base des hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la *Loi sur le RREGOP* et disponible à la fin de l'année civile du calcul.
- 4) Un premier transfert du fonds consolidé du revenu vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 est requis lorsque la somme de ces valeurs actuarielles, accumulée avec intérêts à la date de l'évaluation de la dernière valeur, excède le montant de 680 millions \$ accumulé avec intérêts à la même date. Le montant transféré correspond à l'excédent accumulé avec intérêts jusqu'à la date du transfert. Par la suite, le transfert annuel correspond à la dernière valeur actuarielle accumulée avec intérêts jusqu'à la date du transfert.
- 5) Les taux d'intérêt utilisés pour accumuler le montant initial de 680 millions \$ et les valeurs actuarielles sont les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande de chaque année.

Lorsqu'un taux d'intérêt sur base de la valeur marchande est requis pour une année civile non complétée, les taux sur base de la valeur marchande des mois divulgués par la CDPQ à la date du transfert de fonds s'appliquent. En ce qui a trait à la période résiduelle, le taux d'intérêt de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 du RREGOP pour l'année civile en cause s'applique.

- 6) Ces valeurs actuarielles sont établies en fonction des critères d'admissibilité à la retraite en vigueur au 1^{er} janvier 2000 et selon un taux de réduction actuarielle de quatre pour cent (4 %). Une bonification ultérieure des critères d'admissibilité à la retraite ou de la réduction actuarielle doit faire l'objet de discussions quant au partage des prestations additionnelles visées par la présente revalorisation.

ANNEXE VI (suite)

B) Critères d'admissibilité à la retraite [prévus au paragraphe 3 B)] et années aux fins d'admissibilité [prévues au paragraphe 3 E)]

- 1) Un fonds distinct est créé pour financer temporairement les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (soixante (60) ans d'âge ou trente-cinq (35) années de service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité, tant pour le service régulier que pour le service transféré du RRE/RRF au RREGOP. Le fonds distinct, à l'intérieur du compte 301 à la CDPQ comme le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP), est sujet à la politique de placement du comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable.
- 2) La valeur des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est totalement à la charge des employés. Cette valeur est déterminée selon les hypothèses actuarielles utilisées pour l'évaluation au 31 décembre 1996 produite en vertu de l'article 174 de la *Loi sur le RREGOP*. Cette valeur s'établit à 325 millions \$ au 1^{er} janvier 2000. Ce montant est transféré du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 au fonds distinct avant le 31 décembre 2000 et porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1^{er} janvier 2000 et la date du transfert.
- 3) La valeur des prestations additionnelles acquises à compter du 1^{er} janvier 2000 est totalement à la charge du gouvernement. Celui-ci verse à ce fonds distinct une contribution annuelle équivalente à la valeur des prestations additionnelles acquises durant l'année. Cette contribution est fixée à 0,224 % des traitements admissibles. Elle est versée jusqu'à ce que la valeur escomptée des contributions au 1^{er} janvier 2000, aux taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande, soit égale à 325 millions \$.
- 4) En versant chacun 325 millions \$ au fonds distinct, les participants du RREGOP et le gouvernement financent à parts égales la valeur des prestations additionnelles découlant de ces modifications. Cependant, les prestations, incluant celles à la charge de ce fonds, sont payées selon les modalités de l'article 130 de la *Loi sur le RREGOP*.

Afin de s'assurer que les transferts ultérieurs prévus au paragraphe 5) se fassent à parts égales, les transferts initiaux suivants (en valeur du 1^{er} janvier 2000) sont payables d'ici le 31 décembre 2000 :

- *pour le service transféré* : un transfert du fonds distinct au fonds consolidé de la valeur des prestations additionnelles découlant des modifications visées, soit 10,6 millions \$;
- *pour le service régulier* : un transfert du fonds distinct au compte 309 (Fonds des contributions des employeurs) des $\frac{2}{12}$ ($\frac{7}{12} - \frac{5}{12}$) de la valeur des prestations additionnelles découlant du service régulier antérieur au 1^{er} juillet 1982, soit 12,1 millions \$.

Chacun de ces transferts initiaux porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1^{er} janvier 2000 et la date du transfert.

ANNEXE VI (suite)

- 5) À tous les trois (3) ans, soit à la date de chaque évaluation actuarielle prévue à l'article 174 de la *Loi sur le RREGOP*, un transfert est fait du fonds distinct vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et le compte 309. Le montant transféré à chacun de ces deux (2) fonds est égal à la moitié de la valeur actuarielle des écarts, pour les employés retraités des trois (3) dernières années, entre la rente payée selon les nouvelles modalités et celle qui aurait été payée en vertu des anciennes modalités. La valeur actuarielle de chacun des écarts est accumulée au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre la date de prise de retraite de chacun des employés retraités des trois (3) dernières années et la date du transfert de fonds.

Les transferts ne doivent pas s'appliquer aux prestations découlant des transferts initiaux décrits au paragraphe 4). Les prestations découlant du service transféré ont déjà été régularisées par le transfert initial de 10,6 millions \$ alors que celles relatives aux ²/₁₂, d'avant juillet 1982, l'ont été par le transfert initial de 12,1 millions \$.

La valeur actuarielle est déterminée selon les hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la *Loi sur le RREGOP* et disponible au moment du transfert (ex. : celle au 31 décembre 1999 pour le transfert à effectuer le 31 décembre 2002).

- 6) Lorsqu'un taux d'intérêt sur base de la valeur marchande est requis pour une année civile non complétée, les taux sur base de la valeur marchande des mois divulgués par la CDPQ à la date du transfert de fonds s'appliquent; en ce qui a trait à la période résiduelle, le taux d'intérêt de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 du RREGOP pour l'année civile en cause s'applique.
- 7) Lorsque la somme des contributions annuelles du gouvernement atteint 325 millions \$ (en valeur escomptée au 1^{er} janvier 2000, selon les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande), celui-ci cesse de contribuer à ce fonds distinct. Le solde du fonds distinct à cette date est alors transféré, à parts égales, au Fonds 01, (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et au compte 309.
- 8) À compter de la date de liquidation du fonds distinct, les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (soixante (60) ans d'âge ou trente-cinq (35) années de service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité à acquérir après cette date sont assumées conformément aux dispositions du RREGOP.

7) RETRAITE GRADUELLE

Les parties donnent au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de poursuivre les travaux déjà entrepris sur la retraite graduelle dont les résultats ont fait l'objet d'un rapport en février 1993.

Ce comité revoit et complète le volet «conditions de travail» devant s'appliquer aux employés retraités qui se prévaudraient de ce programme et analyse les problèmes fiscaux reliés à l'application de la retraite graduelle. De plus, il doit analyser les modifications qui doivent être apportées au RRE, au RRF et au RREGOP, à la suite de la mise en place d'un programme relatif à la retraite graduelle et à la retraite progressive, dans le but de simplifier les régimes de retraite.

ANNEXE VI (suite)

Tout en tenant compte des disponibilités des ressources de la CARRA, celle-ci peut être appelée à mettre à jour certaines données que le comité détermine. Le comité de retraite reçoit le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les dépose aux parties, s'il y a lieu.

8) RETOUR AU TRAVAIL DES PERSONNES RETRAITÉES

Les parties donnent au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de :

- rechercher des règles d'harmonisation des modalités régissant le retour au travail des employés retraités du RREGOP, du RRE et du RRF afin d'en faciliter la compréhension par les participants et retraités de même que l'administration par la CARRA et les employeurs;
- envisager la possibilité d'introduire une ou des mesures visant à limiter le retour au travail pour les employés ayant pris leur retraite, sous réserve des modalités à convenir dans le programme de retraite graduelle.

Le comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les déposera aux parties, s'il y a lieu.

9) NON-DISCRIMINATION DANS LES AVANTAGES SOCIAUX

Les parties donnent au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de faire des recommandations sur la non-discrimination dans les avantages sociaux, en fonction des recommandations du rapport du comité ad hoc sur la non-discrimination dans les avantages sociaux produit en avril 1992.

De plus, les parties conviennent que les modifications qui seront apportées aux lois, le cas échéant, ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût des régimes.

10) DROIT DE RACHATS

Les parties donnent au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de revoir l'ensemble des modalités pour les rachats, comme la possibilité d'ouvrir certains droits, de simplifier les règles de rachat, d'établir une tarification raisonnable, etc.

11) MODIFICATIONS DES RÉGIMES DE RETRAITE

Sous réserve des modifications prévues aux présentes au cours de la durée de la convention, aucune modification au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des participants, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

Il n'y aura aucune modification à la méthode de financement ni aux engagements financiers à moins que les parties négociantes n'en conviennent.

De plus, aucun élément de la présente entente ne peut être interprété comme une admission des parties quant à leurs prétentions respectives sur les obligations du gouvernement à l'égard du RREGOP.

ANNEXE VI (suite)

Annexe 1

TESTS APPLICABLES À LA REVALORISATION DE CERTAINES ANNÉES DE SERVICE

A) **Prestation initiale pour un participant optant pour la retraite avant soixante-cinq (65) ans**

Le montant total de la revalorisation prévue au paragraphe 3 C) correspond au moins élevé des deux montants suivants :

$$\text{Montant 1 : } (F \times N_L \times 2,0 \% \times TM) - CR_{RR}$$

$$\text{Montant 2 : } F \times N \times (1,1 \% \times TM + 230 \$)$$

Le montant total est divisé en deux parties :

- 1) Une première partie est une prestation viagère et correspond au moins élevé des deux montants suivants :

$$\text{Montant 3 : } [F \times N_L \times [(2,0 \% \times TM) - (0,7 \% \times \text{minimum}(TM, MGA))]] - CR_{RR}$$

$$\text{Montant 4 : } F \times N \times 1,1 \% \times TM$$

- 2) Une deuxième partie est une prestation payable jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans et correspond à la différence entre le montant total de la revalorisation (minimum entre le montant 1 et le montant 2) et la prestation viagère (minimum entre le montant 3 et le montant 4).

Ces montants sont déterminés au moment de la prise de la retraite et indexés à IPC - 3 % à partir de cette date.

B) **Prestation initiale pour un participant optant pour la retraite après soixante-cinq (65) ans**

Seule la partie de la prestation viagère est payable et elle correspond au moins élevé des montants 3 et 4.

où

N : Nombre d'années de service donnant droit à une revalorisation (1,1 % + 230 \$).

N_L : Le minimum entre :

- 1) N
- et
- 2) trente-cinq (35) moins le nombre d'années de service utilisées aux fins de calcul (régulier, transféré, ententes de transfert).

TM : Traitement moyen aux fins du calcul de la rente.

ANNEXE VI (suite)

MGA : Maximum des gains admissibles moyen aux fins du calcul de la coordination de la rente.

CR_{RR} : Crédit de rente payable en tenant compte de la revalorisation avec les excédents des caisses (rachats et RCR) jusqu'à la date de la retraite et de la réduction actuarielle applicable selon les dispositions des crédits de rente respectifs, le cas échéant. S'il s'agit des années de service reconnues aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, le crédit de rente attribué est déterminé selon les conditions établies au point D).

F : 1 moins le pourcentage de réduction actuarielle applicable à la rente de base.

C) Prestations déjà acquises

Malgré l'application des tests qui précèdent, le participant conserve de façon minimale ses prestations de retraite déjà acquises en vertu des crédits de rente sans l'application de la présente revalorisation.

D) Application des tests

Les tests sont faits globalement pour l'ensemble de ces crédits de rente :

- 1) ceux rachetés;
- 2) ceux provenant de transferts de RCR;
- 3) ceux provenant de certaines ententes de transfert;
- 4) ceux payables par un assureur et découlant de service reconnu aux fins de l'admissibilité au RREGOP (certificat de rente libérée).

Ces tests sont également faits pour la ou les périodes de congé de maternité reconnues selon les dispositions du quatrième alinéa de l'article 221.1 du RREGOP ainsi que pour les années de service reconnues aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI.

De plus, ces éléments doivent être pris en considération :

- 1) si la réduction actuarielle est compensée partiellement ou totalement, cette compensation n'est pas prise en considération aux fins des tests;
- 2) dans le cas d'un certificat de rente libérée, il est supposé que celui-ci devient payable à compter de la date de prise de la retraite et qu'une réduction actuarielle de six pour cent (6 %) par année, pour la période comprise entre cette date et le soixante-cinquième (65^e) anniversaire de l'employé retraité, est appliquée. Aux fins de ces tests, le montant utilisé est celui indiqué à l'état de participation;

ANNEXE VI (suite)

- 3) dans le cas de la reconnaissance d'années de service aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, il faut attribuer une valeur au crédit de rente payable à compter du soixante-cinquième (65^e) anniversaire de l'employé retraité aux fins d'application des tests. Le crédit de rente attribué correspond à la valeur actuarielle équivalente au solde accumulé du CRI du participant à la date de l'assujettissement du RCR au RREGOP. Pour ce faire, l'employé doit transmettre l'attestation de l'institution financière faisant état du solde du CRI relié au RCR qui pourrait faire l'objet d'un transfert. Le calcul de la valeur du crédit de rente attribué est établi comme suit :

[(solde du CRI à la date d'assujettissement) x (5)]

[valeur présente d'un crédit de rente annuel de dix dollars (10 \$) payable mensuellement à compter de soixante-cinq (65) ans, selon l'annexe V de la *Loi du RREGOP* selon l'âge de l'individu à la date d'assujettissement du RCR au RREGOP]

La valeur du crédit de rente attribué se voit appliquer les mêmes pourcentages de revalorisation que les crédits de rente rachat entre la date d'assujettissement et la date de prise de la retraite du participant.

De plus, une réduction actuarielle déterminée selon les modalités du crédit de rente rachat pour la période comprise entre la date de prise de retraite et le soixante-cinquième (65^e) anniversaire de l'employé retraité s'applique au crédit de rente attribué pour les fins d'application des tests.

Enfin, si un participant décide de retarder le paiement de son crédit de rente, les tests sont faits comme s'il était payable à compter de la date de la retraite.

ANNEXE VI (suite)**Annexe 2****MODALITÉS DE VOTE DES PARTICIPANTS DU RRE ET DU RRF**

Les parties négociantes mandatent la CARRA pour la tenue du vote. Celle-ci expédie le 15 avril 2000, aux participants actifs au RRE ou au RRF le 1^{er} janvier 2000, un bulletin de vote. La CARRA recueille par la suite ces bulletins, en compile les résultats en présence de représentants des parties négociantes et en fait rapport au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable.

Le bulletin de vote est numéroté et diffère de couleur selon que l'employé cotise au RRE ou au RRF. Il sera accompagné d'une enveloppe retour pré-affranchie de la même couleur que le bulletin de vote.

Un scrutin est tenu pour chacun des régimes concernés.

L'information aux participants est fournie par les syndicats, les associations de cadres ou les directions de ressources humaines pour les employés non syndiqués.

La CARRA doit référer l'employé à son syndicat, à son association de cadres ou à sa direction de ressources humaines s'il est non syndiqué, s'il s'adresse à elle pour obtenir de l'information.

Le résultat des scrutins doit être connu avant le 15 mai 2000.

La CARRA informe les participants du RRE et du RRF du résultat des scrutins.

ANNEXE VII**MÉDIATION ARBITRALE**

- 1) La commission et le syndicat qui conviennent, par écrit, de la procédure de médiation arbitrale informent le greffe dans les meilleurs délais et précisent, s'il y a lieu, le ou les griefs 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 médiateur-arbitre et en informent le greffe. S'il n'y a pas d'entente, le médiateur-arbitre est nommé, à la demande de l'une des parties, par l'arbitre en chef à même cette liste.
- 3) Le médiateur-arbitre tente d'amener les parties à un règlement. À cet effet, 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, le médiateur-arbitre doit disposer du grief, conformément aux clauses 9-3.05 et 9-3.06 et aux dispositions de l'article 9-2.00 qui ne sont pas incompatibles avec la présente annexe.
- 5) Malgré la clause 9-2.21, lorsque les parties conviennent de la médiation arbitrale, les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés et partagés dans la proportion suivante : 70 p. 100 par la commission et 30 p. 100 par le syndicat.

ANNEXE VIII**MODALITÉS D'APPLICATION DU RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE
DE FAÇON PROGRESSIVE**

- 1) Le régime de mise à la retraite de façon progressive, ci-après désigné «régime», a pour effet de permettre à un employé de réduire son temps travaillé, pour une période d'une (1) à cinq (5) années, dans une proportion telle que le nombre d'heures travaillées¹ par semaine ne peut être inférieur à 40 p. 100 de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois.
- 2) Seul l'employé régulier à temps plein ou l'employé régulier à temps partiel dont la semaine régulière de travail est supérieure à 40 p. 100 de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP et RRE) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.
- 3) Aux fins de la présente annexe, l'entente y mentionnée en fait partie intégrante.
- 4) Pour se prévaloir du régime, l'employé doit au préalable s'assurer auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

L'employé signe le formulaire prescrit par la CARRA et en transmet une copie à la commission.
- 5) A) L'employé qui désire se prévaloir du régime doit en faire la demande par écrit à la commission au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance. Le délai peut être moindre sur accord de la commission.

B) La demande précise la période envisagée par l'employé pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que l'aménagement de son temps travaillé.

C) En même temps que sa demande, l'employé fournit à la commission une attestation de la CARRA à l'effet qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.
- 6) L'acceptation d'une demande de mise à la retraite de façon progressive est sujette à une entente préalable avec la commission qui tient compte des exigences du bureau, service, école ou centre en cause.
- 7) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, l'employé reçoit son traitement ainsi que les primes auxquels il a droit, au prorata des heures travaillées.
- 8) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, l'employé accumule son ancienneté et son expérience comme s'il ne s'était pas prévalu du régime.
- 9) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la commission verse sa contribution au régime d'assurance maladie sur la base du temps travaillé par l'employé avant le début de l'entente. L'employé a droit, durant l'entente, au régime uniforme d'assurance vie dont il bénéficiait avant le début de l'entente.
- 10) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, l'employé est considéré, aux fins des mouvements de personnel prévus à l'article 7-3.00, sur la base du temps travaillé avant le début du régime. Toutefois, les protections salariales prévues à l'article 7-3.00 sont calculées sur la base des heures travaillées durant le régime.

¹ Dans le cas d'un employé qui occupe un poste à caractère cyclique ou saisonnier, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à 40 p. 100 de la durée des heures régulières de travail sur une base annuelle.

ANNEXE VIII (suite)

- 11) La commission et l'employé signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et les modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.
- 12) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible pour les fins des régimes de retraite (RRF, RREGOP et RRE) des années ou parties d'année visées par l'entente est celui que l'employé aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir s'il ne s'était pas prévalu du régime. Le service crédité pour les fins des régimes de retraite (RRF, RREGOP et RRE) est celui qui lui aurait été crédité s'il ne s'était pas prévalu du régime.
- 13) Pendant la durée de l'entente, l'employé et la commission doivent verser les cotisations ou les contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si l'employé ne s'était pas prévalu du régime.
- 14) Sauf pour les dispositions qui précèdent, l'employé qui se prévaut du régime de mise à la retraite de façon progressive est régi par les dispositions de la convention collective s'appliquant à l'employé à temps partiel.
- 15) Le nombre d'heures non travaillées par semaine par l'employé participant au régime est comblé, le cas échéant, selon les dispositions prévues à la clause 7-1.22 de la convention.
- 16) À la fin de l'entente, l'employé est considéré comme ayant démissionné et est mis à la retraite.

ANNEXE VIII (suite)**RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE
DE FAÇON PROGRESSIVE****ENTENTE INTERVENUE****ENTRE**

La commission scolaire _____
appelée ci-après la commission

ET

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Appelé ci-après l'employé

OBJET : RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

1) Période de mise à la retraite de façon progressive

La présente entente entre en vigueur le _____ et se termine le _____ .

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux clauses 3) et 4) ci-après mentionnées.

2) Temps travaillé

Pendant la durée de l'entente, le nombre d'heures travaillées¹ par l'employé est égal à _ % de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois.

¹ Dans le cas d'un employé qui occupe un poste à caractère cyclique, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à 40 p. 100 de la durée des heures régulières de travail sur une base annuelle.

ANNEXE VIII (suite)

Malgré l'alinéa précédent, la commission et l'employé peuvent convenir de modifier ce pourcentage à la condition toutefois que le nombre d'heures travaillées ne soit pas inférieur à 40 p. 100 de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois.

3) Modifications aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente

Dans le cas où l'employé n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où l'employé aura droit à sa pension, même si la période totale de mise à la retraite de façon progressive devait excéder cinq (5) ans.

Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par la CARRA.

4) Nullité ou fin de l'entente

A) Advenant la retraite, la démission, la mise à pied, le congédiement, le décès de l'employé ou la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 3), l'entente prend fin à la date de l'événement.

B) Il en est de même dans le cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de la commission.

C) L'entente prend également fin lorsque l'employé est relocalisé chez un autre employeur par application des dispositions de la convention, à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente suivant les conditions ou modalités qu'il détermine et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de la CARRA.

D) Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.

En foi de quoi, les parties ont signé à _____, ce ___^e jour du mois de _____ 200__.

Pour la commission scolaire

Signature de l'employé

ANNEXE IX

AFFECTATION D'UN EMPLOYÉ AU-DELÀ DE CINQUANTE (50) KILOMÈTRES

Les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent former un comité paritaire dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la convention.

Ce comité a pour mandat :

- 1- d'étudier le cas des employés qui se trouveraient dans la situation d'être relocalisés obligatoirement pour une deuxième fois suite à l'application de l'article 7-3.00;
- 2- de formuler des recommandations au Bureau régional de placement à l'égard de ces cas.

Le comité est composé de six (6) membres :

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

ANNEXE X**CLASSEMENT DE CERTAINS EMPLOYÉS**

- A1** Cette annexe s'applique uniquement aux employés pour qui la convention constitue la première convention et aux employés qui bénéficient d'une première accréditation avant le 30 juin 2003.

Dans ces cas, la commission transmet à l'employé, dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la convention par les parties locales, un avis établissant la classe d'emplois et l'échelon qu'il détient et en fait parvenir par la même occasion une copie au syndicat.

L'employé, 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 il a droit, peut soumettre un grief de classement dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de son avis de classement.

En cas de réponse insatisfaisante de la commission ou, à défaut, de réponse dans les trente (30) jours ouvrables de la réception du grief de classement, l'employé ou le syndicat peut, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu pour la réponse, soumettre son grief directement à l'arbitrage selon la procédure prévue à la clause 6-1.15.

En aucun cas, la décision ne peut rétroagir avant la date de la signature de la convention pour les employés accrédités avant cette date, ni antérieurement à la date d'accréditation si celle-ci est postérieure à la date de la signature de la convention.

ANNEXE XI**NORMES DE TRANSFERT ET D'INTÉGRATION**

L'entente intervenue en vertu de l'article 523.4 de la *Loi sur l'instruction publique* (L.R.Q., c. I-13.3) portant sur les normes et modalités de transfert et d'intégration du personnel de soutien pour le 1^{er} juillet 1998, de même que les droits et recours y afférents fait partie intégrante de la convention pour ses effets résiduels. Ainsi, le droit de retour qui y est prévu s'exerce dans le cadre de la clause 7-1.16 de la convention.

ANNEXE XII**ENTENTE SUR L'ARBITRAGE DE GRIEFS**

Dans le but de réduire les coûts du système d'arbitrage et d'en améliorer l'efficacité, les parties conviennent de ce qui suit :

1) Formation d'un comité national de règlements des griefs qui a comme mandat

- a) de coordonner l'application des différentes mesures et procédures prévues à la présente entente;
- b) de coordonner les opérations visant le nettoyage, le déblayage et l'épuration de la liste des griefs actifs;
- c) d'aider les parties à régler des griefs;
- d) d'orienter les parties vers le mode approprié d'arbitrage;
- e) d'éviter que des griefs fixés pour l'arbitrage n'entraînent des coûts en raison de remise ou d'annulation.

2) Opération médiation préarbitrale

Les griefs non réglés lors de l'opération précédente sont soumis avec l'accord des parties locales à un médiateur ayant un pouvoir de recommandation.

Dans le cadre de cette opération, l'article 3-2.00 concernant les comités mixtes s'applique pour la durée des réunions entre les parties locales.

3) Opération arbitrage

Les griefs non réglés sont soumis, avec l'accord des parties locales, à la procédure d'arbitrage accélérée.

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

A) Les parties conviennent de ne pas augmenter les sommes consacrées aux frais et aux honoraires des arbitres ainsi que d'augmenter le nombre de griefs solutionnés (sentence arbitrale, règlement hors cour et autres moyens).

B) Mise en place de conférences préparatoires en deux (2) étapes :

- 1) Discussion, entre les procureurs au dossier au moins trente (30) jours avant la date prévue pour l'audition, qui pourrait porter sur :
 - l'opportunité de régler hors cour ou de poursuivre;
 - les objections potentielles;
 - le contenu et le déroulement de la preuve.

- 2) Rencontre entre les procureurs, en présence de l'arbitre, une demi-heure (½) avant le début de l'audition, afin de discuter du déroulement de l'audition et ainsi optimiser le temps utile d'une (1) journée d'audition.

C) Les journées d'audition additionnelles passent par la procédure mensuelle de la fixation des griefs au rôle d'arbitrage.

ANNEXE XII (suite)

- D) Les parties réservent une portion des journées d'audition afin de permettre l'application de la médiation préarbitrale et de l'arbitrage accéléré.
- E) Les journées d'audition se tiennent le plus possible dans le milieu lorsque des salles sont disponibles sans frais.
- F) Les arbitres sont invités à rédiger des sentences arbitrales plus concises.

5) Médiation préarbitrale

La commission et le syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale pour certains griefs. À cet effet, les parties locales expédient au greffe un avis conjoint indiquant, le cas échéant, le nom du médiateur qu'elles ont choisi à même la liste d'arbitres prévue à la clause 9-2.02 ou parmi les médiateurs à l'emploi des services de médiation du gouvernement.

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

Le greffe en dépose deux (2) copies conformes au Bureau du commissaire général du travail.

Cette procédure s'applique pour tout groupe de griefs désignés conjointement par la commission et le syndicat.

Les griefs qui n'ont pu faire l'objet d'un règlement par le moyen de la médiation préarbitrale sont traités selon la procédure d'arbitrage convenue entre les parties. Lors de l'arbitrage, le greffier en chef ne peut pas nommer le médiateur ayant agi dans ces griefs comme arbitre.

Les honoraires et frais d'un arbitre qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiateur sont assumés par le greffe, comme s'il s'agissait d'un mandat d'arbitrage.

6) Arbitrage accéléré

La commission et le syndicat peuvent s'entendre explicitement pour référer un grief à la procédure d'arbitrage accéléré. Dans ce cas, un avis à cet effet, signé conjointement par les représentants des parties, est expédié au greffe en même temps que l'avis d'arbitrage prévu à la clause 9-2.01. S'il ne peut être joint à l'avis d'arbitrage, cet avis doit toutefois parvenir au greffe sept (7) jours avant la date prévue pour la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage.

Malgré ce qui précède, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération ou le Ministère ont droit de veto lors de la fixation du grief au rôle d'arbitrage; advenant l'exercice de ce droit par l'une des parties, le grief est obligatoirement entendu devant un arbitre unique ou devant un arbitre assisté de deux (2) assesseurs.

L'audition d'un grief soumis à telle procédure ne devrait normalement pas excéder une demi-journée (½).

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

- A) dresse le rôle des arbitrages tenus en vertu de la procédure de l'arbitrage accéléré, selon l'ordre de réception au greffe;
- B) assigne dans les meilleurs délais un des arbitres mentionnés à la clause 9-2.02;

ANNEXE XII (suite)

C) fixe l'heure, la date et le lieu de la séance d'arbitrage en tenant compte du lieu d'où émane le grief.

L'arbitre doit entendre le grief en toute diligence et rendre sa sentence dans les cinq (5) jours de la fin de l'audition.

L'arbitre doit entendre le grief au mérite avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il ne puisse en disposer sur le champ, telle objection n'ayant pas pour effet de retarder l'audition. Dans ce cas, il doit ultérieurement motiver sa décision sur l'objection.

La sentence doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion. Cette sentence ne peut être citée ou utilisée lors de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que celui-ci ne porte sur les mêmes faits et les mêmes clauses à l'égard de la même commission et du même syndicat.

Les dispositions du chapitre 9-0.00 de la convention s'appliquent à l'arbitrage accéléré en faisant les adaptations nécessaires à l'exception des dispositions incompatibles avec la procédure d'arbitrage accélérée de la présente entente.

ANNEXE XIII**COMITÉ PORTANT SUR LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT
DES GRIEFS ET ARBITRAGE**

Les parties conviennent de former, dans les soixante (60) jours de la signature des présentes, un comité mixte de travail concernant la procédure de règlement des griefs et l'arbitrage.

Le comité a notamment pour mandat de rechercher des solutions visant à améliorer l'efficacité de la procédure de règlement des griefs et le système d'arbitrage, d'en réduire les coûts et de favoriser une plus grande responsabilisation des parties locales dans ce dossier. À cet effet, le comité tient compte des recommandations du rapport annuel du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation pour les périodes 1995-1996 et 1996-1997 et des dispositions de l'annexe XIV.

Le comité doit convenir d'une entente à être intégrée à l'entente nationale au plus tard le 30 septembre 2000.

Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres.

ANNEXE XIV**PROGRAMME DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

- 1) Le programme de réduction du temps de travail est institué dans le but de permettre, d'une part, aux employés de bénéficier d'une amélioration de leur qualité de vie et, d'autre part, à la commission de protéger l'emploi des employés, d'optimiser l'utilisation des employés en disponibilité, de favoriser le partage de l'emploi et de réaliser des économies.
- 2) Ce programme est volontaire et y sont admissibles les employés réguliers permanents qui ne bénéficient pas d'un autre congé en vertu de la convention au moment de leur adhésion au programme.
- 3) Suite à une demande écrite de l'employé adressée à la commission, celle-ci peut accorder à l'employé une réduction de son temps de travail sur une base hebdomadaire ou annuelle, et ce, pour une période maximale d'une (1) année.

Ce congé peut être renouvelé aux mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles prévues au paragraphe précédent.
- 4) La commission et l'employé conviennent de la réduction du temps de travail et de son aménagement. Cette réduction du temps de travail ne peut excéder vingt pour cent (20 %) du temps travaillé par l'employé.
- 5) Après entente avec la commission, l'employé peut mettre fin à sa participation au programme.
- 6) Durant sa participation au programme, l'employé conserve son statut et se voit appliquer, au prorata du temps travaillé, les avantages et les bénéfices auxquels il a droit en vertu de la convention.

Malgré le paragraphe précédent, les articles 8-1.00 (Ancienneté) et 8-3.00 (Heure supplémentaire) s'appliquent à l'employé sur la base de son temps de travail antérieur à son adhésion au programme.
- 7) Durant la période de réduction du temps de travail prévue au programme, la commission doit continuer à verser sa quote-part des contributions à la CARRA et l'employé doit continuer à verser ses cotisations exigibles, en vertu du régime de retraite applicable, comme s'il n'y avait pas eu de réduction du temps de travail.
- 8) Pour pouvoir bénéficier des avantages prévus aux régimes de retraite concernant la réduction du temps de travail, l'employé doit avoir accompli au moins trente-six (36) mois de service auprès d'un employeur (commission ou autre) visé par le RREGOP, le RRE ou le RRF.

Ces absences cumulatives sans traitement de l'employé ne doivent pas excéder cinq (5) ans au cours de sa carrière. Ne sont pas calculés dans cette période, et ce, jusqu'à un maximum de trois (3) ans, tous congés relatifs à la maternité, la paternité ou l'adoption dont s'est prévalu cet employé.
- 9) Le programme de réduction du temps de travail est temporaire et demeure en vigueur jusqu'au renouvellement de la convention.

ANNEXE XV**ASSURANCE MALADIE**

Les parties conviennent de remplacer le système actuel d'autofacturation des primes d'assurance maladie par un système de facturation des primes (facturation magnétique). Dans le cadre de ce système :

- l'assureur établit le coût des primes et transmet par bande magnétique à la commission le montant total individuel qu'elle déduira sur la paie de l'employé;
- la commission facilite la mise en place et l'application des régimes d'assurance maladie de personnes, notamment en faisant :
 - a) l'information aux nouveaux employés;
 - b) l'inscription des nouveaux employés;
 - c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assuré par l'assureur;
 - d) la remise à l'assureur des primes déduites;
 - e) la remise aux employés 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 employés qui ont fait part à la commission de leur décision de prendre leur retraite.

Les frais d'implantation de ce système de facturation des primes sont assumés par le CPNCF.

Les frais liés à la gestion courante de ce système sont intégrés au coût du contrat d'assurance.

ANNEXE XVI

DIRECTIONS RÉGIONALES ET COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES

Directions régionales	Commissions scolaires
Région 01 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
Région 02 Du Saguenay–Lac-Saint-Jean	De La Jonquière Lac-Saint-Jean (du) Pays-des-Bleuets (du) Rives-du-Saguenay (des)
Région 03 De la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches	Amiante (de l') Beauce-Etchemin (de la) Capitale (de la) Charlevoix (de) Côte-du-Sud (de la) Découvreurs (des) Navigateurs (des) Portneuf (de) Premières-Seigneuries (des)
Région 04 De la Mauricie et du Centre-du-Québec	Bois-Francs (des) Chemin-du-Roy (du) Chênes (des) Énergie (de l') Riveraine (de la)
Région 05 De l'Estrie	Hauts-Cantons (des) Région-de-Sherbrooke (de la) Sommets (des)
Région 06.1 De Laval, des Laurentides et de Lanaudière	Affluents (des) Laurentides (des) Laval (de) Pierre-Neveu Rivière-du-Nord Samares (des) Seigneurie-des-Mille-Îles
Région 06.2 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)

ANNEXE XVI (suite)

Région 06.3 De Montréal	Marguerite-Bourgeoys Montréal (de) Pointe-de-l'Île (de la)
Région 07 De l'Outaouais	Coeur-des-Vallées (au) Draveurs (des) Hauts-Bois-de-l'Outaouais (des) Portages-de-l'Outaouais (des)
Région 08 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)
Région 09 De la Côte-Nord	Estuaire (de l') Fer (du) Littoral (du) Moyenne-Côte-Nord

ANNEXE XVII**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE
AUX RESPONSABILITÉS PARENTALES**

La partie syndicale négociante à l'échelle nationale, d'une part, et la partie patronale négociante, 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 commissions scolaires et les syndicats à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

ANNEXE XVIII**LISTE DE PRIORITÉ D'EMBAUCHE**

La commission et le syndicat doivent convenir de la constitution d'une liste permettant le rappel des personnes:

- a) ayant accompli un travail à titre d'employé temporaire;
- b) ayant occupé un poste particulier;
- c) ayant occupé un poste régulier et ayant été mis à pied.

Cette liste permet le rappel dans le cadre de la séquence des postes temporairement vacants, de la séquence des postes définitivement vacants et nouvellement créés et des surcroûts de travail.

Cette liste est constituée par classe d'emplois et permet le rappel en fonction du critère des heures travaillées (durée d'emploi).

Un employé régulier mis à pied qui est inscrit sur la liste de priorité d'embauche bénéficie d'une priorité sur les autres personnes qui y sont inscrites.

La commission et le syndicat doivent convenir :

- des modalités de constitution de la première (1^{re}) liste de priorité;
- des critères permettant l'inscription sur la liste lors de la mise à jour;
- de la possibilité d'une inscription dans plus d'une (1) classe d'emplois;
- de la fréquence et de la date de mise à jour de la liste;
- des motifs d'absence reconnus;
- des mécanismes d'évaluation;
- des motifs de radiation;
- des modalités de rappel;
- des autres modalités associées à la liste.

La commission n'est pas tenue de faire appel à un employé qui n'est pas disponible pour la durée complète du remplacement offert (à l'exclusion du motif de la grossesse).

La commission et le syndicat disposent d'un délai de six (6) mois, à compter de la date de la signature de la convention, pour convenir d'une liste de priorité d'embauche selon les paramètres ci-dessus énumérés. À la fin de ce délai, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent d'une liste de priorité d'embauche qui s'appliquera aux commissions et aux syndicats qui n'auront pu en convenir.

Une fois réalisée cette opération, le présent sujet deviendra une matière locale au sens de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.1).

ANNEXE XIX**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION
DES EMPLOYÉS TRAVAILLANT DANS UN
SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE**

Attendu que les tâches et responsabilités des emplois des services de garde en milieu scolaire se sont enrichies de façon significative au cours des dernières années, notamment à la suite de l'instauration dans le réseau scolaire des places à contribution réduite (PCR à cinq dollars (5 \$) / jour / enfant) et de l'ajout de certaines responsabilités.

Attendu que le CPNCF a procédé à une étude menant à la révision de la classification des classes d'emplois de préposé au service de garde et de responsable d'un service de garde en milieu scolaire;

Il est convenu que :

- 1) les échelles de traitement horaire du préposé au service de garde en milieu scolaire et du responsable d'un service de garde en milieu scolaire, en vigueur le 31 décembre 1998, sont majorées, avec effet au 1^{er} janvier 1999, d'un pourcentage égal à un virgule cinq pour cent (1,5 %). Ces échelles de traitement sont prévues à l'annexe I.
- 2) À compter du 1^{er} janvier 2000, une nouvelle classe d'éducateur en service de garde en milieu scolaire et une nouvelle classe d'emplois de responsable d'un service de garde en milieu scolaire sont créées.
- 3) Les échelles de traitement applicables à ces deux (2) nouvelles classes d'emplois au 1^{er} janvier 2000, au 1^{er} janvier 2001 et au 1^{er} janvier 2002 sont prévues à l'annexe I.
- 4) Les employés qui, au 31 décembre 1999, détiennent le classement de préposé en service de garde en milieu scolaire sont intégrés rétroactivement au 1^{er} janvier 2000 dans la classe d'emplois d'éducateur en service de garde en milieu scolaire.

Les employés qui, au 31 décembre 1999, détiennent le classement de responsable d'un service de garde en milieu scolaire sont intégrés rétroactivement au 1^{er} janvier 2000 dans la classe d'emplois de responsable d'un service de garde en milieu scolaire.

- 5) Le classement de l'employé au 1^{er} janvier 2000 se fait selon la plus avantageuse des formules suivantes :
 - A) à l'échelon qu'elle détenait au 31 décembre 1999;
 - B) si l'employé détenait le dernier échelon de son échelle de traitement au 31 décembre 1999, il se voit attribuer au 1^{er} janvier 2000 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 nouvelle classe d'emplois.

- A1** 6) Les parties conviennent d'instaurer au 1^{er} janvier 2000 une prime d'horaire brisé pour les employés tenus d'interrompre leur travail durant une période excédant le temps prévu pour prendre leur repas ou plus d'une (1) fois par jour. À cette fin, la prime suivante est versée en plus du traitement régulier :

	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31	Taux 2002-01-01 au 2003-03-31	Taux à compter du 2003-04-01
Prime d'horaire brisé (4284 - 4285)	3,00 \$/jour	3,08 \$/jour	3,16 \$/jour	3,22 \$/jour

- 7) Les parties conviennent de poursuivre leurs travaux sur la définition des qualifications requises pour la classe d'emplois d'éducateur en service de garde en milieu scolaire.

ANNEXE XX

**INTÉGRATION DE CERTAINS EMPLOYÉS
À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION**

- 1) La commission fait parvenir à chaque employé détenant l'une des classes d'emplois prévues au tableau ci-dessous un avis de classement lui attribuant la classe d'emplois correspondant à la classe d'emplois détenue le 4 mai 2000.

Cet avis écrit est transmis dans les soixante (60) jours de la signature de la convention par les parties nationales. Une copie de l'avis de classement est transmise au syndicat.

Classe d'emplois détenue le jour précédant la date d'entrée en vigueur de la convention	Classe d'emplois attribuée à la date d'entrée en vigueur de la convention
Technicien en informatique	Technicien en informatique
Opérateur en informatique, classe I	Opérateur en informatique, classe I
Chef-électricien	Électricien, classe principale
Mécanicien de machines fixes, classe I Mécanicien de machines fixes, classe II Mécanicien de machines fixes, classe III Mécanicien de machines fixes, classe IV	Mécanicien de machines fixes
Conducteur de véhicules légers Celui qui conduit un minibus ou un véhicule dont la masse nette est supérieure à trois mille (3 000) kilogrammes	Conducteur de véhicules lourds

- 2) Dans le cas d'un employé détenant à la date de signature de la convention la classe d'emplois d'auxiliaire en informatique, d'auxiliaire en informatique, classe principale ou d'opérateur en informatique, classe II, la commission lui fait parvenir un avis de classement en lui attribuant la classe d'emplois la plus appropriée basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice était exigé de l'employé, de façon principale et habituelle, au cours de l'année scolaire 1999-2000. La classe d'emplois attribuée doit exister dans le Plan de classification en vigueur le 5 mai 2000.

L'employé qui considère qu'il aurait dû se voir attribuer une autre classe d'emplois en vertu de l'alinéa 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 cet employé.

Malgré toute autre disposition, le grief est référé, sans autre formalité, à la procédure d'arbitrage accéléré 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 l'employé 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 5 mai 2000.

ANNEXE XX (suite)

- 3) L'employé qui exerce de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de la nouvelle classe technicien-interprète reçoit un avis de classement lui attribuant cette classe d'emplois.

L'employé qui considère qu'il aurait dû se voir attribuer la classe d'emplois de technicien-interprète peut soumettre un grief selon la procédure prévue au paragraphe 2) précédent.

- 4) L'actualisation des qualifications requises de certaines classes d'emplois ne peut avoir pour effet d'attribuer à un employé une classe d'emplois, un taux de traitement ou un échelon différent de celui qu'il détenait le jour précédant la date de signature de la convention.
- 5) Le classement pouvant découler des modifications apportées au Plan de classification entre en vigueur à la date de la signature de la convention et ne peut entraîner une rétrogradation.
- 6) Aux fins d'établir le taux de traitement de l'employé mécanicien de machines fixes, le tableau suivant est utilisé :

Classe détenue le jour précédant la date d'entrée en vigueur de la convention	Rémunération attribuée à la date d'entrée en vigueur de la convention (taux de traitement de)
Mécanicien de machines fixes	Mécanicien de machines fixes
Mécanicien de machines fixes, classe I	Classe I
Mécanicien de machines fixes, classe II	Classe II
Mécanicien de machines fixes, classe III	Classe III
Mécanicien de machines fixes, classe IV	Classe IV

- 7) Les échelles de traitement des classes d'emplois de technicien en informatique ou d'opérateur en informatique, classe I sont maintenues à titre provisoire, à la date de la signature de la convention.
- 8) Les mouvements de personnel effectués entre la date de la signature de la convention et la date effective où les employés sont reclassés ne sont pas remis en cause.

ANNEXE XXI**DISPOSITIONS TRANSITOIRES****Service de garde en milieu scolaire**

- 1) L'employé qui détient un statut d'employé permanent à la date de la signature de la convention conserve ce statut et les droits qui y sont rattachés.
- 2) L'employé travaillant dans un service de garde en milieu scolaire le jour de la signature de la convention ou absent en raison d'un motif prévu à la convention, autre que celui remplaçant un employé absent ou un employé embauché pour un surcroît de travail, se voit reconnaître, à compter de cette date, le statut d'employé régulier prévu à la clause 1-2.12.
- 3) Malgré ce qui précède, l'employé qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 10-3.08 de la convention collective 1995-1998 doit compléter sa période d'essai, conformément à la clause 1-2.22, avant de se voir reconnaître le statut d'employé régulier.
- 4) Malgré les autres dispositions de la convention, la commission maintient à l'employé travaillant dans un service de garde en milieu scolaire les conditions de travail prévues aux clauses 10-3.02, 10-3.10 et 10-3.11 de la convention collective 1995-1998, entre la date de la signature de la convention et le moment de sa mise à pied.
- 5) La commission doit entreprendre les démarches permettant l'inscription aux régimes d'assurance des employés concernés dès leur rappel au travail.
- 6) Lors du rappel au travail pour l'année financière 2000-2001, les employés réguliers travaillant dans un service de garde en milieu scolaire se voient reconnaître, s'ils occupent un poste dont le nombre d'heures de travail est supérieur à quinze (15) heures par semaine, les bénéfices suivants rétroactivement au 1^{er} juillet 2000 :
 - la banque de congés de maladie;
 - le service actif aux fins du cumul de vacances.

Si l'employé est à temps partiel, les avantages ci-dessus sont attribués au prorata des heures de sa semaine régulière de travail.

Malgré le paragraphe G) de la clause 2-1.01, la détermination du nombre d'heures de la semaine régulière de travail afin d'établir les avantages de l'employé s'effectue, pour l'année financière 2000-2001, lors du rappel au travail et est réajustée au cours de la première semaine complète de travail qui suit le 15 octobre 2000.

Dans les soixante (60) jours, la commission confirme l'ancienneté de l'employé travaillant dans un service de garde en milieu scolaire. Celle-ci doit correspondre à la durée d'emploi accumulée à la date de la signature de la convention.

Planification d'effectif

- 7) Les démarches entreprises par la commission en vertu de la clause 7-3.01 de la convention collective 1995-1998 sont réputées satisfaire aux exigences de la clause 7-3.09 de la convention.

ANNEXE XXI (suite)

Travail à forfait

- 8) Les nouvelles dispositions de l'article 7-5.00 entrent en vigueur au 1^{er} juillet 2000.

Toutefois, si la commission a l'intention d'attribuer avant le 1^{er} juillet 2000 un travail à forfait à caractère continu et que ce travail peut être effectué par des employés couverts par l'accréditation, celle-ci doit préalablement aviser le syndicat dans le cadre d'une rencontre du comité de relations de travail en lui indiquant les motifs au soutien de son orientation et la date prévue de sa décision.

ANNEXE XXII**COMITÉ PORTANT SUR LA RECONNAISSANCE DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE À L'ARTICLE 10-1.00 DE LA CONVENTION**

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de constituer un comité composé de deux (2) représentants de chaque partie.

Ce comité est mandaté pour analyser la problématique soulevée par la partie syndicale quant à la reconnaissance de la formation professionnelle dans le cadre de l'article 10-1.00 de la convention.

Le comité doit faire rapport aux parties négociantes à l'échelle nationale dans les soixante (60) jours de sa constitution ou dans un autre délai convenu par les parties.

Les parties négociantes à l'échelle nationale s'engagent à considérer les recommandations du comité en vue de modifier la convention, le cas échéant.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, les stipulations négociées et agréées entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones et la Fédération indépendante des syndicats affiliés (FISA), ce 5^e jour du mois de mai 2000.

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGO-
CIATION POUR LES COMMISSIONS
SCOLAIRES FRANCOPHONES
(CPNCF)

LA FÉDÉRATION INDÉPENDANTE DES
SYNDICATS AFFILIÉS (FISA) POUR LE
COMPTE DES SYNDICATS
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉS DE
SOUTIEN DES COMMISSIONS
SCOLAIRES FRANCOPHONES QU'ELLE
REPRÉSENTE

François Legault
Ministre de l'Éducation

André Caron
Président
Fédération des commissions scolaires du
Québec

Jean-Pierre Hillinger
Président

Gaston Verreault
Président

Hilaire Rochefort
Vice-président

Alain Rodrigue
Représentant, secteurs public et parapublic

Hélène Bourdages
Négociatrice (CPNCF)

Serge Chabot (FISA)
Négociateur

Bernard Tremblay
Porte-parole (CPNCF)

Alain Gingras
Porte-parole (FISA)